



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA ACADÊMICO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA**

EDNA SILVA FONSECA

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA DO RENDIMENTO NO TRABALHO NA BAHIA
VERSUS BRASIL NO PERÍODO DE 2001 E 2015.**

São Cristóvão, SE

2019.

EDNA SILVA FONSECA

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA DO RENDIMENTO NO TRABALHO NA BAHIA
VERSUS BRASIL NO PERÍODO DE 2001 E 2015.**

Dissertação apresentada ao Núcleo de Pós-Graduação e Pesquisa em Economia (NUPEC) do Departamento de Economia da Universidade Federal de Sergipe (UFS), como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Economia.

Área de concentração: Desenvolvimento Econômico.

Orientador: Prof. Dr. Marco Antonio Jorge.

Coorientador: Prof. Dr. Fábio Rodrigues de Moura.

São Cristóvão, SE.

2019

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CENTRAL
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**

F676d Fonseca, Edna Silva
 A discriminação da mulher negra no mercado de trabalho: uma
 análise comparativa do rendimento no trabalho na Bahia versus
 Brasil no período de 2001 e 2015 / Edna Silva Fonseca; orientador
 Marco Antonio Jorge. – São Cristóvão, SE, 2019.
 100 f.

Dissertação (mestrado em Economia) – Universidade Federal
de Sergipe, 2019.

1. Economia. 2. Desenvolvimento econômico. 3. Mercado de
trabalho. 4. Mulheres – Emprego. 5. Discriminação de sexo no
trabalho. 6. Mulheres, Negras. 7. Diferenciais salariais. I. Jorge,
Marco Antonio, orient. II. Título.

CDU 331.5-055.2

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA ACADÊMICO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA

EDNA SILVA FONSECA

**A DISCRIMINAÇÃO DA MULHER NEGRA NO MERCADO DE TRABALHO: UMA
ANÁLISE COMPARATIVA DO RENDIMENTO NO TRABALHO NA BAHIA
VERSUS BRASIL NO PERÍODO DE 2001 E 2015.**

A Comissão Examinadora de Defesa da Dissertação atribuiu à menção APROVADA à referida mestranda. Defesa realizada em 29 de março de 2019.

PROF. DR. MARCO ANTONIO JORGE (NUPEC/UFS)
(Orientador)

PROF. DR. FÁBIO RODRIGUES DE MOURA (NUPEC/UFS)
(Examinador interno)

PROF^a. DR^a. CHRISTIANE SENHORINHA SOARES CAMPOS (NUPEC/UFS)
(Examinadora interna)

PROF^a. DR^a. MARIÂNGELA FURIAN ANTIGO (CEDEPLAR/UFMG)
(Examinadora externa)

Dedico este trabalho aos meus pais, Eugênio e Marizete, pois fizeram o que era impossível se tornar realidade ao abrirem mão dos seus sonhos para viverem os meus. Dedico-lhes o mais terno amor e minha eterna gratidão por tudo que fazem por mim.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço ao Sagrado por me conceder forças para que eu pudesse concluir mais uma etapa.

À minha família que nesta jornada sonharam os meus sonhos, em especial, aos meus pais, Eugênio e Marizete, exemplos de simplicidade, humildade e honradez. Recebi afeto, carinho e amor, mesmo à distância, e aqui estavam meus irmãos, Rogério e Joice. Meus sobrinhos, Brenno, Pedro e Bernardo não permitiram a escassez do riso e da felicidade. As melhores recepções (só quem é do Recôncavo Baiano sabe) estavam com o meu avô Antônio. Minha tia Senhora não fugia a essa regra. Muito obrigada por tudo.

À Residência Uefs, pois, ela nunca sairá de mim e tudo que virá, depois de ter convivido naquele espaço que me formou, devo aquela CASA.

Agradeço, em especial, a meu orientador Marco Antonio que ao longo deste processo realizou um “trabalho de formiguinha”. Obrigada pela paciência, obrigada pelos ensinamentos, as ideias... Muito obrigada! Ao professor e coorientador Fábio Rodrigues, obrigada por cada contribuição na construção deste trabalho. Aos professores da graduação, Emília Albuquerque e Victor Paredes, muito obrigado pelo incentivo e pela torcida.

Agradeço ainda a Luciano Ricardio e a professora Kênia de Souza por suas contribuições. Cada sugestão e ajuda foram de grande valia na elaboração e conclusão desta pesquisa.

Aos amig@s que foram meu porto seguro. Jonathas Phillipe, Silmara, Maiana, Simone, Paloma, Emanuela, Adenilton, Jackson, Alisson, Clebson, Jéssica... serei eternamente grata a todos (as).

Agradeço também aos seres de luz que seguraram minhas mãos, me mantendo de pé: José Firmino, Libânia, Alessandro, Juliana e aos que ficaram no anonimato.

Bruna e Erica, muito obrigada pela amizade, convivência, recepção, carinho, cuidado, por toda gentileza e generosidade.

Agradeço aos colegas de curso pela vivência e as trocas de conhecimentos.

Minha gratidão a cada trabalhador (a) que financiou esta pesquisa, principalmente aos trabalhadores (as) sergipanos (as). À FAPITEC pelo apoio financeiro.

Por fim, agradeço a cada amigo (a), mesmo que não citado (a) nestas linhas. Aos familiares que compreenderam minha ausência e estiveram na torcida e pelas orações. Muito obrigada a todos (as)!

“Nossos passos vêm de longe!”

Jurema Werneck.

RESUMO

A discriminação e as desigualdades de oportunidades verificadas no mercado de trabalho é algo a ser superado pela sociedade brasileira. As assimetrias sociais e de renda entre homens e mulheres, negros e brancos não se afastam desta realidade. Desta forma, considera-se pertinente a investigação acerca da discriminação no mercado de trabalho que afeta sobremaneira a população negra, mais especificamente, as mulheres negras, confrontando seus indicadores com o grupo populacional oposto, homens brancos, além das mulheres brancas e internas ao seu grupo de cor, os homens negros. Toma-se como recorte espacial o estado da Bahia que se caracteriza por entre as unidades federativas apresentarem um quadro demográfico majoritariamente composto por afrodescendentes, contrapondo suas estimativas com as estatísticas nacionais. A delimitação temporal está registrada entre o período de 2001 e 2015, tomando como base as informações contidas na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD). O aporte metodológico está em função de métodos analíticos quantitativos. Este último engloba a estimação da equação de salários sugerida por Mincer (1974), no formato cross-section, seguida da correção do viés de seleção amostral proposto por Heckman (1979) comumente conhecida como a “Inversa de Mills”, por este procedimento fornecer maior consistência para o modelo, e por fim, realiza-se a decomposição do diferencial de salários proposto por Oaxaca (1973). Os resultados iniciais sugerem, como preconizado pela literatura especializada, a existência de retornos salariais distintos de acordo com o gênero e a cor. O diferencial salarial entre os grupos caracterizados pelos homens brancos e mulheres negras, homens negros e mulheres negras, mulheres brancas e mulheres negras, verifica-se maior predominância no hiato do rendimento do trabalho entre os primeiros pares em ambos os territórios. Quanto à diferença nos rendimentos provenientes da discriminação, constatou-se que no ano de 2001, na Bahia, este componente contribuiu sobremaneira para o *gap* salarial dentre os pares, mas em distintas magnitudes. Em 2015, a predominância de fatores discriminatórios mostra-se sobrevalorizado, mas em queda nas duas esferas geográficas.

Palavras-chave: Discriminação Salarial, Gênero, Cor, Decomposição de Oaxaca.

ABSTRACT

Discrimination and inequalities of opportunities in the labor market are something to be overcome by Brazilian society. The social and income inequalities between men and women, blacks and whites, do not deviate from this reality. In this way, research on discrimination in the labor market that affects the black population, more specifically, black women, confronting their indicators with the opposite population group, white men, as well as women white and internal to their color group, black men. As a spatial cut, the state of Bahia, characterized by the fact that among the federative units, presents a demographic picture that is mostly composed of Afro-descendants, contrasting its estimates with national statistics. The time delimitation is registered between the period of 2001 and 2015, based on the information contained in the National Household Sample Survey (PNAD). The methodological input is based on quantitative analytical methods. The latter encompasses the estimation of the wage equation suggested by Mincer (1974), in the cross-section format, followed by the correction of the sample selection bias proposed by Heckman (1979) commonly known as the "Inverse of Mills", greater consistency for the model, and, finally, the wage differential proposed by Oaxaca (1973) is decomposed. The initial results suggest, as recommended by the specialized literature, the existence of different wage returns according to gender and color. The wage differential between the groups characterized by white men and black women, black men and black women, white women and black women, is more prevalent in the income gap between the first peers in both territories. As for the difference in income from discrimination, it was found that in 2001, in Bahia, this component contributed greatly to the wage gap between peers, but in different magnitudes. By 2015, the predominance of discriminatory factors is overvalued, but declining in both geographic areas.

Keywords: Wage Discrimination, Gender, Color, Oaxaca Decomposition.

LISTA DE FIGURAS

Figura 2.1– Comparativo em termos percentuais da população no Brasil segundo a Cor no ano de 2001 e 2015.....	41
Figura 2.2– Distribuição percentual da população da Bahia segundo a Cor no ano de 2001.....	42
Figura 2.3– Distribuição percentual da população da Bahia segundo a Cor no ano de 2015.....	42
Figura 2.4– Taxa de desemprego por Região no ano de 2001.....	44
Figura 2.5– Taxa de participação na força de trabalho na semana de referência em 2015.....	44
Figura 2.6– Nível de escolaridade feminina segundo a cor no Brasil no ano de 2015.....	45
Figura 2.7– Distribuição média dos indivíduos no Brasil segundo o Gênero e Nível de escolaridade em 2015.....	46
Figura 2.8– Distribuição percentual dos grupos na Região Metropolitana no ano de 2015....	50
Figura 3.1– Decomposição salarial na Bahia entre os Homens brancos e Mulheres negras....	88
Figura 3.2– Decomposição salarial no Brasil entre os Homens brancos e Mulheres negras....	89

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.1 – Comparativo dos estudos referentes aos diferenciais salariais no mercado de trabalho.....	37
Quadro 2.2 – Descrição das Variáveis	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 2.1 – Distribuição de pessoas ocupadas por setor de atividade e gênero no Brasil em 2015.....	47
Tabela 2.2 – Proporção de pessoas ocupadas nos setores de atividades por gênero e cor no Brasil em 2015.....	48
Tabela 2.3 – Estática comparativa (média) das variáveis por gênero e cor no Brasil no período de 2001 e 2015.....	55
Tabela 3.1– Estimação da equação minceriana por MQO para o ano de 2001.....	72
Tabela 3.2– Estimação da equação minceriana para o ano de 2015.....	75
Tabela 3.3 – Correção do viés de seleção amostral- Heckman (1979) para o ano de 2001.....	79
Tabela 3.4 – Correção do viés de seleção amostral - Heckman para o ano de 2015.....	82
Tabela 3.5 – Decomposição salarial por Gênero e Cor na Bahia e Brasil no ano de 2001.....	86
Tabela 3.6 – Decomposição salarial por Gênero e Cor na Bahia e Brasil no ano de 2015.....	87

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CNAE	- Classificação Nacional de Atividades Econômicas
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos
IBGE	- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MQO	- Mínimos Quadrados Ordinários
OLS	- Ordinary Least Squares
PEA	- População Economicamente Ativa
PIA	- População em Idade Ativa
PIB	- Produto Interno Bruto
PNAD	- Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio
RAIS	- Relação Anual de Informações Sociais
RMBH	- Região Metropolitana de Belo Horizonte
RMS	- Região Metropolitana de Salvador
SEI	- Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
UNESCO	- Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
1. DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO: UM BREVE DEBATE MULTIDISCIPLINAR SOBRE ESTE TEMA NO MERCADO DE TRABALHO.....	21
1.1 AS DESVANTAGENS NÃO VELADAS PARA AS MULHERES NEGRAS: UM ESTADO DA ARTE DOS ESTUDOS NA ÁREA DE ECONOMIA SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	30
2. ESTRATÉGIA EMPÍRICA.....	40
2.1 DESIGUALDADE DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE BAHIA E BRASIL.....	40
2.2 DADOS.....	51
2.3 ESTÁTICA COMPARATIVA.....	54
2.4 EQUAÇÃO MINCERIANA.....	56
2.5 DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS: CORREÇÃO DO VIÉS DE SELETIVIDADE AMOSTRAL DE HECKMAN (1979).....	59
2.6 EQUAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO.....	63
2.7 DECOMPOSIÇÃO SALARIAL OAXACA (1973): ESTRATIFICANDO AS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE AS CARACTERÍSTICAS PRODUTIVAS E DISCRIMINATÓRIAS.....	66
2.8 PROCEDIMENTOS PARA O CÁLCULO DA DECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS	68
3 ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	71
3.1 ANÁLISE DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS.....	71
3.2 RESULTADOS PARA A CORREÇÃO DO VIÉS DE SELEÇÃO AMOSTRAL-HECKMAN (1979).....	76
3.3 RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA (1973)....	84
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	91
5 REFERÊNCIAS.....	94

INTRODUÇÃO

A discriminação no mercado de trabalho tema amplamente abordado na literatura econômica, é uma das fontes que desencadeiam as desigualdades socioeconômicas a que foi submetida uma camada da população brasileira representada pelos afrodescendentes. O ato discriminatório externalizado no mercado de trabalho é definido por Fernandes (2002) como *uma situação em que pessoas igualmente produtivas são avaliadas diferentemente pelo mercado com base na sua filiação grupal*. O autor ainda considera uma característica latente da discriminação quando os indivíduos são diferenciados neste meio com base em seus atributos não-produtivos.

No meio produtivo as desvantagens salariais quando desagregados entre brancos e negros ganharam dimensões que não destoam desta realidade depreciativa. As mesmas assimetrias que acometem diretamente a população negra, na sua forma embrionária, são explicadas através da cronologia histórica baseada nas relações raciais e o processo constitutivo da sociedade brasileira, alicerçada na usurpação da força de trabalho negro e a contribuição do meio científico aportado na biologia com uso de teorias raciais de enaltecimento da população branca e rebaixamento da população negra, ordenadas por critérios superficialistas da aferição cognitiva e intelectual sistematizada na observação comportamental que por vezes a cor da pele era um indicador de competência e capacidade.

A herança herdada pela população negra pós-cenário de trabalho forçado se materializou na ausência de políticas públicas que minimamente a atendesse, e mesmo confrontada com as violações legais, teceu meios de sobrevivência para contornar as adversidades impostas por uma sociedade erguida pelos contrastes raciais.

A situação da população negra como mão de obra no mercado de trabalho brasileiro toma capítulos sucessivos de desvantagens quando relativizada com a população branca. Um fato menos desolador é que as desigualdades ao longo do período recente vêm acompanhadas por reduções nestas diferenças, contextualizada pela maior presença do Estado com a implementação de políticas sociais voltadas para transferência de renda e no campo educacional a adoção de políticas afirmativas promotoras da inserção de jovens nos espaços educacionais. A educação como instrumento ascensional da renda em múltiplas vezes assume as diretrizes por explicar o fosso salarial entre os grupos. O problema decorrente dos desníveis salariais, onde indivíduos igualmente produtivos auferem rendimentos distintos, perpassa pela questão de gênero e transpassa por questões raciais, assumindo a forma da discriminação.

Tomando como base estas evidências, busca-se neste trabalho dissertativo expor as diferenças provenientes da renda do trabalho entre os grupos categorizados pelos homens brancos, mulheres brancas, homens negros contrapondo os rendimentos dos três primeiros aos rendimentos das mulheres negras. O foco de análise principal é a compreensão das desvantagens internas ao mercado de trabalho para o grupo que sofre em maior grau com a discriminação, as mulheres negras, como amplamente discutidas na literatura econômica.

Esta averiguação intenta por demonstrar por meio de premissas históricas, sociológicas e empíricas as razões para o descompasso de renda entre estas mulheres e os demais grupos. Para tanto, busca-se verificar empiricamente as distorções salariais destes grupos e compará-las. Os homens brancos são considerados a base de comparação no mercado de trabalho e se destacam entre os demais na captação de maiores remunerações e ocupações mais valorizadas socialmente. Visto desta forma, realizar-se-á um paralelo dos rendimentos dos demais equiparados com o grupo que detém as maiores vantagens no meio produtivo e posteriormente compreender por meio da literatura especializada os motivos para os desequilíbrios econômicos entre a categoria feminina negra e este segmento populacional.

O objeto central de estudo são as mulheres negras por estas vivenciarem a dupla discriminação, seja ela de gênero e raça. O estado da Bahia foi designado, pois o mesmo possui um contingente demográfico majoritariamente composto por afrodescendentes (IBGE, 2015), no entanto, esta estatística não se reverte em maiores oportunidades socioeconômicas para os negros (as). Esta investigação faz-se pertinente, pois se propõe investigar uma realidade social desigual, buscando demonstrar através dos estudos que antecedem a entrada das mulheres negras no mercado de trabalho uma resposta para as desigualdades verificadas, igualmente, indicar as falhas persistentes do meio laboral que se corporificam através dos contrastes socioeconômicos entre os grupos observados, bem como poder servir de base instrumentalizadora para futuras investigações acadêmicas voltadas para esse objeto.

Sob estes aspectos, faz-se oportuna a investigação em torno do mercado de trabalho no estado da Bahia, entre os anos de 2001 e 2015, tendo como objeto comparativo o cenário produtivo nacional (Brasil), e as desigualdades salariais para o grupo negro feminino contrapondo-se com a categoria branca masculina e feminina.

A importância do recorte temporal se dá pelo fato de que o referido período foi caracterizado pela consolidação da estabilidade econômica nacional após implantação do

plano real, além da implementação do tripé econômico¹ que se baseou no câmbio flutuante, adoção de metas de superávit primário, e por fim, o regime de metas de inflação, segundo DIEESE (2012). De fato, quando verificados os dados para o ano de 2002, é possível notar que o crescimento no PIB do Brasil esteve restrito a nada mais que 2,7%. Porém, a conjunção dos três instrumentos da política monetária citados acima, aliados à política de transferência de renda, elevação dos investimentos públicos e a valorização do salário mínimo mantidas durante o governo Lula que se iniciou no ano de 2003, impactaram diretamente o mercado interno, pois a redução da vulnerabilidade externa e o aquecimento da demanda nacional propiciaram avanços que culminaram na reestruturação do mercado de trabalho, elevando o emprego formal e uma significativa melhoria da renda, como destacado pelo DIEESE (2012).

Ainda assim, permaneceu a realidade de exclusão para este grupo, a qual perpassa pelo ofuscamento referente à mobilidade destas mulheres que as distancia de ocupações em cargos de grande poder hierárquico em ambientes laborais e de grande valor atribuído pela sociedade.

Partindo dessas afirmativas, busca-se então compreender quais os fatores que contribuíram de fato para a manutenção deste abismo social que se dá por meio das desigualdades étnicas no mercado de trabalho brasileiro, pois em nossa realidade de um país tão heterogêneo a absorção dessas diferenças se torna algo desafiador. Por meio de informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), utilizando-se da equação de rendimento, tipicamente conhecida como *equação minceriana*, é estimado o modelo de Mínimos Quadrados Ordinário – MQO, com dados no formato *cross-section*, contendo entre as variáveis explicativas regressores as características pessoais e produtivas dos indivíduos. Em seguida, esta equação é reestimada adicionando o corretor de seletividade amostral proposto por Heckman (1979), visto que, este procedimento metodológico fornece maior consistência ao modelo, e simultaneamente mede a probabilidade dos indivíduos estarem inseridos na força de trabalho sujeitos a condicionantes que os motivem a participar deste mercado.

Por fim, decompõe-se o logaritmo do salário hora dos homens brancos e mulheres negras, homens negros e mulheres negras e as mulheres brancas e as afrodescendentes através

¹ O tripé macroeconômico foi adotado no ano de 1999 produzindo seus efeitos a partir do ano seguinte. Como utilizaremos dados da PNAD e não houve PNAD no ano de 2000 por conta da realização do Censo Demográfico o recorte adotado foi o do período de 2001 a 2015, último dado disponível da PNAD tradicional. Os impactos da conjuntura econômica desse período serão incorporados no modelo através de variáveis de controle.

da metodologia desenvolvida por Oaxaca (1973), encarregada de estratificar o hiato das remunerações dos grupos nas características produtivas e discriminatórias.

Esta pesquisa se atenta para as mulheres negras em especial, objetivando de forma mais ampla analisar quais são as variáveis que contribuem de forma significativa para desigualdades no mercado de trabalho na Bahia entre os negros e não negros, e de forma específica, exibir os aspectos teóricos da economia da discriminação e sua interligação com gênero e raça no mercado de trabalho, explorando a inserção e os postos de trabalhos que são ocupados por estas mulheres; averiguar as assimetrias de renda entre as mulheres negras e outros grupos de ocupados na Bahia e por último, aferir através de método de decomposição salarial proposto por Oaxaca-Blinder (1973) o hiato dos rendimentos das mulheres negras, comparando-os com os resultados obtidos para os homens brancos, mulheres brancas e homens negros.

A hipótese que embasa o presente estudo consiste na existência da discriminação de gênero e raça que afeta, sobretudo mulheres negras na medida em que se concentram nos postos de trabalho com piores remunerações no mercado ou são maioria entre as desocupadas e não apenas as variáveis produtivas contribuem para as desvantagens que acometem estas mulheres. Estas desvantagens, por vezes, são derivadas da discriminação no mercado de trabalho, assim compreendida quando trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados distintamente devido aos grupos demográficos a que pertencem como definem Smith e Ehrenberg (2000).

Para atestar esta ocorrência, a pesquisa fará uso do método indutivo por compreender que é possível a análise dos fatos e dos dados, por consequência chegar à conclusão dos mesmos. O objetivo deste método é levar a conclusões cujo conteúdo é muito mais amplo do que o das premissas nas quais se basearam, (LAKATOS, 2003.p.86).

A realização do método indutivo compreende a execução de três premissas básicas destacadas por Lakatos (2003):

- 1) **Observação dos fenômenos** - nessa etapa os fatos ou fenômenos são observados e analisados, com a finalidade de descobrir as causas de sua manifestação;
- 2) **Descoberta da relação entre eles** - na segunda etapa procura-se por intermédio da comparação, aproximar os fatos ou fenômenos, com a finalidade de descobrir a relação constante existente entre eles;
- 3) **Generalização da relação** - nessa última etapa a relação precedente encontrada é generalizada, entre os fenômenos e fatos semelhantes, muitos dos quais ainda não foram observados (e muitos inclusive inobserváveis), (LAKATOS, 2003, p.87).

Deste modo, para a autora, a primeira etapa corresponde à observação atenta para os fatos ou fenômenos. A fase seguinte seria destinada à classificação destes fatos, e por fim, na última etapa estaria a classificação que é o resultado da generalização da relação observada.

Esta pesquisa está estruturada com este breve apanhado introdutório; no primeiro capítulo está contida a revisão teórica e empírica dos estudos desenvolvidos, analisando alguns fatores históricos e econômicos, preponderantes para alcançar o objetivo central sobre a discriminação das mulheres negras no mercado de trabalho baiano em comparação ao brasileiro no período de 2001 e 2015. Este recorte temporal é caracterizado por uma mudança na dinâmica da economia brasileira através do direcionamento das políticas macroeconômicas e o fortalecimento de um aparato social para as camadas mais vulneráveis. O segundo capítulo estrutura o aporte metodológico que fornece as bases de aferição estatística, além de apresentar uma análise descritiva, bem como o modelo a ser estimado. O terceiro capítulo traz as demonstrações empíricas das equações de rendimentos, seguida do cálculo da correção para auto seleção sugerido por Heckman (1979) e, ao término, pela decomposição de Oaxaca (1973) acompanhada pelas considerações analíticas. Por fim, são elencadas as considerações finais deste estudo.

1. DESIGUALDADE RACIAL E DE GÊNERO: UM BREVE DEBATE MULTIDISCIPLINAR SOBRE ESTE TEMA NO MERCADO DE TRABALHO.

As constantes mudanças no mercado de trabalho a nível mundial e nacional desencadearam as reconfigurações que emergiram não apenas da necessidade dos indivíduos adentrarem em espaços que antes não lhes favoreciam, mas também às necessidades das unidades produtivas conglomerarem maiores espaços de mercado em meio a uma maior competitividade entre as firmas. Para pensar no preenchimento deste ambiente, faz-se necessário traçar um paralelo entre os grupos que compõem a força de trabalho nos limites estabelecidos deste estudo, as distinções inter e intra grupos, a forma como estes grupos são remunerados, o que os aproxima e os distingue em suas especificidades sociais e econômicas. Questões como estas serão debatidas nesta pesquisa, cabendo também como o cientificismo contribui de forma pejorativa para o grupo negro e seus reveses ao longo da história.

As mudanças culturais, a necessidade de obtenção ou complementação da renda impulsionaram as mulheres a participarem do mercado de trabalho, como salienta Bruschini (2007). Ao tempo em que estas mulheres se tornaram protagonistas de uma nova realidade, vislumbram-se, os desafios encontrados por várias que é a superação das desigualdades salariais, de gênero e raça. Todavia, a importância que foi creditada ao gênero, como construto de um ideário que permeia o imaginário coletivo, tem sua grande parcela de contribuição na hierarquização e nas subdivisões sociais do exercício de atividades que são atribuídas para homens e mulheres.

Se ao longo dos anos a trajetória feminina foi marcada por avanços no campo social, por outro lado, não deixaram de persistir os entraves que limitam a mobilidade econômica deste grupo, como destaca Bruschini (2007). O modelo de sociedade ainda baseada no patriarcalismo onde o homem é tido como o principal agente da família ainda persiste, mas com a necessidade crescente das mulheres obterem uma renda e adentrarem na força de trabalho, os arranjos familiares vêm se modificando ao longo dos anos. Quanto aos rendimentos auferidos no meio produtivo, as desigualdades salariais são gritantes, e quando analisado a situação de vulnerabilidade econômica a categoria feminina e negra desponta neste cenário.

Passos e Guedes (2018) explicam que esses novos arranjos familiares, por vezes, invertem os papéis socialmente construídos pelo gênero que demarcam os espaços e atividades específicas para homens e mulheres. Consequentemente, os homens segundo esta lógica, estariam aptos à promoção dos familiares, sendo os responsáveis diretos pelo fomento

financeiro da família. Por sua vez, as mulheres restritas ao lar, seriam as responsáveis imediatas pelos cuidados dos dependentes internos à família, a exemplo das crianças e dos idosos, além de desempenharem atividades domiciliares.

A operacionalização do gênero enquanto construção social seria o lugar onde as desigualdades e as discriminações ocorrem. Na visão de Moraes (2005) esta configuração é o que permite a estratificação dos papéis desenvolvidos pelos atores sociais, sendo perceptível a demarcação de espaços a serem ocupados pelos indivíduos. Assim, MORAES (2005, p.12) destaca que *“as pessoas nascem machos ou fêmeas e aprendem com os grupos sociais que convivem a tornarem-se meninos e meninas, homens e mulheres”*. São nestes espaços que se encontram as delimitações do que é próprio para meninos e para meninas, subjugações e até mesmo a relação de domínio entre aqueles que são considerados líderes e liderados; para a autora, estas demarcações seriam peças fundamentais para a construção de uma identidade de gênero.

A idealização do gênero como uma construção social como demonstram Moraes (2005), Campos (2011), Cugine et al (2014) ainda é alicerçada em torno de uma lógica patriarcal que subjuga a categoria feminina enquanto cuidadoras do lar, e quando estas se lançam para o meio laboral as atividades a serem desenvolvidas reproduzem em certa parte estas personificações. Deste modo, Campos (2011) aponta as transformações referentes à inserção das mulheres no setor produtivo, em especial no ramo do agronegócio no estado do Rio Grande do Sul, seus avanços e conquistas por maior visibilidade, destacando que a situação deste grupo ainda é marcada pela discriminação, seja no setor público quanto privado, o que em suas palavras: *“a mulher segue sendo uma cidadã de segunda categoria”* (CAMPOS, 2011, p. 29). Para Borges (2010) a primeira década do século XXI foi marcada pela rápida diminuição no número médio de filhos por mulher e no tamanho médio das famílias, elementos que intensificaram o processo de entrada das mulheres no mercado de trabalho, além da elevação no nível de escolaridade dos trabalhadores decorrentes da universalização do ensino médio e superior. As junções desses elementos, aliados ao crescimento da economia brasileira a partir de 2004, refletiram na estrutura do mercado de trabalho pelas vias do crescimento virtuoso da economia, como afirma (BORGES, 2010, p. 620).

Do mesmo modo, há um entendimento um tanto consensual quanto aos lugares que as mulheres se concentram, sendo nas áreas relacionadas a setores educacionais, saúde e prestação de serviços, conforme Bruschini (2007). Mesmo com a democratização do ensino e o aumento do nível educacional feminino nas últimas décadas do século XX, ainda assim

persiste um descompasso entre investimento educacional e retornos esperados em termos salariais, como frisa Bruschini (2007). A ascensão ocupacional deste grupo se depara com as barreiras ou *rigidez de classe e raça* como denominam Lima, Rios e França (2013), esta última se materializa através das desigualdades raciais na procura pelo emprego e na competição social por espaços e posição de poder, o que permite inferir, ao revisitar os estudos de Bento (1995) trazidos à luz da contemporaneidade, que “*a instrução não exime negros e negros de discriminações e desigualdades nas relações de trabalho*” (BENTO, 1995, p.481).

As formas de limitação de acesso aos bens sejam eles materiais ou simbólicos, podem se manifestar por diversas formas, dentre estas, pode ser destacada a discriminação racial², preconceito³ e o racismo⁴. O entendimento da discriminação racial perpassa pela construção ideológica e social da concepção de raça, que Santos (1984) definiu como “*um conjunto de características anatômicas como, a cor da pele, textura do cabelo, e altura média dos indivíduos, etc.*” (SANTOS, 1984, p.12). De acordo com Munanga (2003), o termo raça que era restrito à botânica e à zoologia, passa a fazer parte da dinâmica social francesa em meados dos séculos XVI-XVII. Ou seja, um fator distintivo meramente biológico que é a melanina passa a ser utilizada para legitimar as defesas científicas com viés ideológico com um propósito da manutenção do *status quo* de grupos pertencentes a uma parcela da população mais abastada, assim corrobora Savazzoni (2015). Schwarcz (1994) atenta que a utilização dos fundamentos das ciências naturais pela elite intelectual instalada no Brasil empenharam-se por construir um elo entre as espécies botânicas, zoológicas e à humanidade imprimindo respostas quantos às modificações estruturais nas duas primeiras áreas, correlacionando-as com o comportamento humano (problemas psicológicos, alcoolismo, amoralidade e a violência). Pontos tratados até então como transtornos inatos das civilizações “inferiores” (indígena, negro e o mestiço), tinham como foco de atenção o critério raça ou mestiçagem, refutando-se de uma observação em torno dos problemas que transversavam uma “anomalia social”, oriundos das desigualdades latentes de uma sociedade erguida pelo sistema escravagista de trabalho.

Bento (2000) chama atenção que a ação educativa pode trazer efeitos positivos para diminuição do preconceito, enquanto a discriminação, por se tratar de um ato posto em

²Discriminar significa estabelecer diferença entre seres e coisas, com prejudicialidade para a parte inferiorizada, ressaltando inclusive que o termo tem forte carga negativa, inclusive emocional, (Savazzoni, 2015).

³ Preconceito é a opinião formada a respeito de algo ou de alguém, sem cautela, de maneira açodada, em um julgamento precipitado que provoca aversão a determinadas pessoas ou situações (Savazzoni, 2015).

⁴ Racismo: ideia de que as desigualdades entre os seres humanos estariam fundadas na diferença biológica, na natureza e na constituição mesma do ser humano, (Savazzoni, 2015).

prática, pode ser modificada através de dispositivos legais, mas tal discriminação não ocorre em sua totalidade motivada pelo preconceito, por vezes esta postura se dá pela manutenção de privilégios que a caracteriza como discriminação institucional quando ocorridas no âmbito trabalhista (BENTO, 2000, p.21).

No ensaio intitulado *Discurso sobre a raça: pequena crônica de 1988*, Hasenbalg (1991) pontua como as ações sutis embrenhadas na elite brasileira construíram uma ideia falaciosa de uma *democracia racial*, onde faziam-se presentes as duas raças fundadoras da sociedade brasileira, negros e índios adicionado os seus descendentes. No enfoque de Hasenbalg (1991), se ora essa miscigenação era utilizada pela elite como uma resposta a ser dada para o atraso social do país, no outro espectro a confluência das raças foi fortemente utilizada até mesmo por intelectuais, como citado Gilberto Freyre para construção da autoimagem unitária do povo brasileiro, o que permite Hasenbalg (1991) afirmar acerca desta harmonia: “*Seduzia simultaneamente os brasileiros brancos com a ideia de igualdade de oportunidades existente entre pessoas de todas as cores, isentando-os de qualquer responsabilidade pelos problemas sociais dos não-brancos*” (HASENBALG, 1991, p.188). O propósito em si era a preservação de uma dita *unidade e paz social* que servira como sustentáculo do mito racial como pondera Hasenbalg (1991). Para tanto, defesas similares são encontradas em Lima (1995), Schwarcz (1997), Hasenbalg e Silva (1998), Carneiro (2003a), Cunha (2004), Paixão e Gomes (2008).

Schwarcz (1994) desmistifica o quão frágil se mostrava as relações sociais *ao modo brasileiro* apresentando as narrativas de cientistas a exemplo do médico maranhense radicado na Bahia Raimundo Nina Rodrigues e o literário sergipano Silvio Romero, docente da Escola de Direito de Recife com suas contribuições direcionadas aos negros e mestiços brasileiros e seus temores quanto à miscigenação e suas consequências. Neste quesito, a autora demonstra que o surgimento de uma *nação mestiça* suscitava impasses para os cientistas brasileiros por estes considerarem a dualidade entre o progresso e a civilização originária desta confluência, ao tempo que consideravam que esta ocorrência conduzia o indivíduo e a sociedade à degeneração.

Hofbauer (2003) sinaliza que a partir da metade do sec. XIX a raça torna-se categoria biológica utilizada por cientistas europeus e norte-americanos que examinavam as causas das diferenças humanas no corpo humano e como um fio condutor, estas diferenças biológicas eram consideradas como um aspecto determinístico das contradições sociais. Opositores a esta ideia como o antropólogo Franz Boas desconstruíram uma falácia entre a conexão biológica e o desenvolvimento social, ressaltando que estas interligações entre a ciência

biológica e social forneceram um terreno fértil para o surgimento de leis segregacionistas nos EUA, na África do Sul e o holocausto na Alemanha-Áustria nazista.

Com o fim do conflito mundial, as mobilizações de órgãos internacionais como a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) protagonizaram campanhas de conscientização contra a discriminação tendo a colaboração de renomados estudiosos⁵. Estes por sua vez, concluem que a apropriação e designo da categoria raça enquanto meio de estratificação social não encontra nenhum fundamento plausível no âmbito científico, assim Hofbauer (2003) assevera que *“as pesquisas destes especialistas revelaram que o material genético não permite que se — “isolem” grupos humanos, ou melhor, não permite que se definam - dentro da espécie humana — “populações” como — “grupos essencialmente diferentes” de outros”* (HOFBAUER, 2003, p. 03).

No tocante à política econômica implementada pós-abolição, é possível notar similaridades nas abordagens de Schwarcz (1994) e Hofbauer (2003). Suas pesquisas traçam um paralelo, entre a ideia de branqueamento da população e o sistema econômico vigente na época, como uma válvula de escape ideológica utilizada pela elite política e econômica local para promoção de atração de mão-de-obra europeia, tendo como efeito adverso a marginalização da população negra pós-período escravocrata nos centros urbanos do país. As consequências destas medidas a longo prazo foram incisivas no cotidiano e na realidade da população afro-brasileira. De um lado, política e economia articuladas em prol de um desenvolvimento inclusivo a uma população que adentra o território nacional, europeus, por outro, a liberdade “concedida” aos escravizados, mas sem um aparato legal que os compensassem por anos de escravidão. De forma autônoma, essa população busca os meios de sobrevivência, a beira da informalidade e o enfrentamento das adversidades socioeconômicas, em um contexto desfavorável em uma sociedade erguida por suas contradições não veladas e as desigualdades sociais capilarizadas por toda esfera social de forma mais impactante sob a população negra.

A importância do protagonismo feminista é destacada por Carneiro (2003b). A autora discorre em *Enegrececer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero*, até que ponto as defesas em torno das garantias de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho seriam pautadas e garantidas às necessidades das mulheres negras, onde, a cor é o fator limitante nas relações de trabalho, exemplificado no racismo cotidiano que esbarra-se na exigência de boa aparência para

⁵Uns dos exemplos mencionados por Hofbauer (2003) são os cientistas Albert Jacquard, Luca Cavalli Sforza e Francesco Cavalli Sforza.

ocupação de determinados cargos. Para a pesquisadora, em determinado momento, a luta interna do feminismo protagonizado pelas mulheres brancas não foi capaz de pautar a luta das mulheres que vivenciavam as diversas formas de violações, seja no recinto familiar e no meio laboral. Na oportunidade de uma convocação por parte do movimento feminista para um enfrentamento considerado universal, muitas mulheres que já experimentavam o desemprego, a desvalorização profissional e as assimetrias salariais sedimentadas pelas relações raciais. Estas mulheres, para Carneiro (2003b) se lançaram no mercado de trabalho já invisibilizadas, deixando a condição de escravizadas que atuavam em lavouras, ganhando os espaços mercadológicos como vendedoras, quituteiras e prostitutas, não tiveram a chance de compreender o discurso convocatório feminista tradicional para as mulheres ganharem as ruas e trabalharem, quando uma parcela significativa se encontrava na servidão ou trabalho cativo.

Outra perspectiva e revisão lançada por Carneiro (2003b) é uma análise dual para o mesmo objeto, o feminismo. Quando na oportunidade do mencionado texto acima, a autora critica o posicionamento falho das mulheres norteadas por uma visão eurocêntrica que pleiteavam direitos e garantias quando inseridas em uma ordem patriarcal. Em outra linha, Carneiro (2003b) sobre *Mulheres em movimento*, enaltece a nova tomada de rumo e engajamento das mulheres, principalmente o movimento feminista brasileiro que manteve-se identificado com as lutas populares e a democratização do país. Neste contexto, emerge o movimento de mulheres negras, fortalecendo as denúncias sobre os problemas enfrentados pelas mulheres na sociedade brasileira e reivindicando a reedição do discurso e práticas políticas do feminismo.

A prática discriminatória entre os indivíduos é uma postura que acompanha a humanidade desde os primórdios, porém, quando esta prática impossibilita a ascensão de certos grupos na esfera socioeconômica, isto não é uma mera separação dentre os mesmos, mas a demarcação de quem avança na pirâmide social, e os que permanecem historicamente na base desta. O elo entre discriminação e mercado de trabalho pode ser marcado pelo dualismo que se dá através dos benefícios privados da discriminação e a limitação de acesso aos bens derivados deste meio. Tais benefícios podem resultar em oportunidade material e simbólica para os indivíduos, ou na reversão de ganhos para a firma.

Cabe então conceituar este termo tão presente na economia, sendo: a discriminação no mercado de trabalho pode ser definida quando trabalhadores com características produtivas idênticas são tratados distintamente devido aos grupos demográficos a que pertencem como definem (SMITH e EHRENBURG, 2000, p. 459). Quando empregadores remuneram menos às mulheres do que os homens, sendo que o grupo feminino apresenta mesma experiência, sob

as mesmas condições e funções, caracteriza-se em discriminação salarial. Por outro lado, se o grupo feminino se apresenta com o mesmo treinamento e níveis de produtividade idênticos e isto o direciona para obtenção de salários e níveis de responsabilidades inferiores, denota-se então a chamada segregação profissional, como salienta (SMITH e EHRENBURG, 2000. p. 459).

De forma análoga, na presença de diferenças salariais entre indivíduos que se assemelham em suas características produtivas, mas se diferenciam nas suas características não produtivas, a exemplo, gênero e cor, tal contraste se configura em discriminação, como sugerem Barros et al (2007); já quando trabalhadores com mesmo atributos produtivos (substitutos perfeitos) ocupam postos de trabalho distintos, caracteriza-se a segmentação.

O tema discriminação enlaçado com os diferenciais salariais adquire maior destaque a partir dos estudos pioneiros de Gary Becker em sua obra intitulada *The Economics of Discrimination* publicada em 1957. Neste estudo, Becker (1957) apud Loureiro (2003) sedimenta sua análise em torno do pensamento neoclássico que pressupõe mercados competitivos e informação perfeita ou imperfeita. Assim, o modelo desenvolvido por Becker (1957) está centrado na preferência pela discriminação que podem ocorrer de três formas: discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do consumidor.

Sucintamente, Becker (1957) conforme citado por Loureiro (2003) sugere que a discriminação pode ser mensurada a partir de um coeficiente de discriminação d . Este coeficiente representa a taxa do diferencial de salários entre dois tipos de mão-de-obra que são substitutos perfeitos, assumindo valores de menos infinito até mais infinito $[-\infty \leq d < +\infty]$, onde $d < 0$ implica em nepotismo, $d > 0$ implica em discriminação, e $d = 0$ implica que não há diferenças entre os trabalhadores; e (W_B) corresponde aos salários dos trabalhadores brancos e (W_N) corresponde aos salários dos trabalhadores negros (LOUREIRO, 2003, p. 129).

Um empregador que discrimina estará propenso a contratar os indivíduos nestas condições:

$W_B = W_N(1+d)$: ambos trabalhadores serão contratados desde que as preferências pela discriminação sejam iguais à redução de salário do grupo discriminado.

$W_B > W_N(1+d)$: contrata-se os trabalhadores negros;

$W_B < W_N(1+d)$: os trabalhadores negros não serão contratados.

Desta forma, Jorge (2011) explica que para o empregador que contrata o indivíduo que é discriminado, este último deve concordar com a redução em seu salário que acarreta no surgimento do diferencial de salários entre os grupos.

A discriminação do empregado é gerada quando trabalhadores não aceitam a convivência com pessoas associadas ao grupo discriminado. Logo, o salário do trabalhador que discrimina é composto por $W_B(1-d)$, em que o coeficiente de discriminação assume um valor negativo por representar um descontentamento por conviver com membros do grupo discriminado, e os empregados tendem a pressionar por uma compensação salarial $\Delta W \geq d$ para trabalharem em empresas mistas, (JORGE, 2011, p.75-76).

Por fim, temos a discriminação do consumidor. Esta se manifesta por parte de consumidores que têm a impressão de estarem incorrendo em maiores gastos por um produto ou serviço, sua percepção com relação aos preços dos bens ficam explícitas quando $p' = p(1+d)$. Para persuadir um consumidor a adquirir um dado bem, a empresa teria que baixar o preço do produto como uma forma de compensação do coeficiente de discriminação em que $\Delta p \geq d$. A redução deste preço acarretaria no rebaixamento dos salários que as firmas pagam a seus trabalhadores discriminados, o que por consequência gera um diferencial de salário, (JORGE, 2011, p.77).

De forma sintética Loureiro (2003) descreve o modelo desenvolvido por Becker (1957). Este modelo tem por finalidade demonstrar que na presença de um mercado competitivo cada agente detém preferências distintas e age de acordo com as mesmas. Os indivíduos são favorecidos por terem um comportamento racional e maximizador, onde, as preferências são tidas como suporte das utilidades. Os indivíduos racionais geram preferências por discriminação, e quando igualmente produtivos e dotados de forças competitivas tendem a eliminar os diferenciais de salários provenientes da ação do empregador em discriminar trabalhadores igualmente produtivos. Logo, nesta economia, qualquer indivíduo pode transacionar produtos ou serviços com base no gênero, raça, religião e etnia. De forma similar, se um indivíduo possui a preferência pela discriminação, este deve agir como se estivesse disposto a pagar algo para ser associado a algumas pessoas em vez de outras, (WILLIAMS, 2015, p. 07).

Outros estudos internacionais também se destacaram ao promoverem discussões acerca do hiato salarial para diferentes grupos étnicos, tais como Phelps (1972), Arrow (1973), Aigner e Cain (1977) apud Loureiro (2003). Essas pesquisas atentaram para as causas geradoras das disparidades de rendimentos entre grupos distintos por meio da discriminação estatística. Esta por sua vez, como pode ser observado em Jorge (2011), pode ocorrer mesmo na falta de preconceito contra certos grupos, para tanto, é preciso que haja assimetria de informação por parte da empresa. Da mesma forma, esta discriminação se concretiza a partir

do momento que trabalhadores com produtividades semelhantes são tratados de forma distinta devido a sua conexão grupal, afirma.

Diante do exposto, torna-se pertinente a exposição de elementos que podem contribuir para análise das disparidades salariais no mercado de trabalho, tendo o enfoque no estado da Bahia e o comparativo com a realidade brasileira.

1.1 AS DESVANTAGENS NÃO VELADAS PARA AS MULHERES NEGRAS: UM ESTADO DA ARTE DOS ESTUDOS NA ÁREA DE ECONOMIA SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.

Esta seção tem por finalidade demonstrar a trajetória dos estudos aplicados que sintetizam o hiato dos rendimentos entre os grupos de análise. Em sua grande maioria, a abordagem utilizada para exposição empírica se utiliza do arcabouço neoclássico para explicação das desigualdades de oportunidades no setor produtivo da economia.

Numa comparação sobre os diferenciais de rendimentos entre indianos ocidentais e afro-americanos, estudo ambientado nos EUA, utilizando-se da variável explicativa a dotação cultural dos indivíduos, Simmons (2003) destaca que as distinções percebidas nos rendimentos dos grupos envolvidos foram favoráveis para o primeiro grupo. Estudos anteriores⁶ tentaram responder a este problema utilizando as mesmas variáveis como destaca Simmons (2003).

No entanto, Simmons (2003) chama atenção para esta abordagem um tanto controversa e questionável, com o intento de explicar os diferenciais de rendimentos tendo a dotação cultural dos indivíduos como fonte de respostas para as distinções salariais que permeia a ideia de superioridade dentre os grupos, visto que nos EUA muitos empregadores são inclinados na contratação de mão-de-obra estrangeira, como explicita o autor. A argumentação do autor acerca da relativa vantagem dos indianos ocidentais com relação aos afro-americanos, se deve ao fato dos primeiros possuírem fatores culturais como melhor ética no trabalho e sistema de valores que são bem vistos pelos empregadores. Mesmo com características raciais semelhantes, estes imigrantes apresentam leves vantagens contra aqueles que fazem parte da comunidade negra norte americana.

Neste sentido, a literatura especializada a nível nacional que abarca as assimetrias salariais no mercado de trabalho atesta as desigualdades de rendimentos entre gênero e raça (Cavaliere e Fernandes, 1998; Soares, 2000; Fernandes, 2002; Crespo, 2003; Cacciamali e Hirata, 2005; Carvalho, Neri e Silva, 2006; Rocha e Campos, 2007; Soares et al, 2007; Cirino e Lima, 2011; Almeida e Besarria, 2014; Pereira e Oliveira, 2016), e vai ao encontro no que tange ao investimento educacional como gerador das disparidades entre os grupos brancos e não brancos.

Um dos estudos que se tornou referência na literatura brasileira pode ser creditado a Soares (2000) que investigou o perfil discriminatório no mercado de trabalho brasileiro por

⁶ Ver: Chiswick (1980); Model (1991); Borjas (1985), Bean e Tienda (1987)

meio de uma decomposição dos diferenciais dos rendimentos entre grupos brancos e não-brancos, conforme proposto por Oaxaca (1973). O autor constata quão discriminatório o mercado de trabalho se apresenta para os grupos que se distanciam do grupo padrão que é composto por homens brancos. Soares (2000) aponta que a discriminação contra as mulheres surge a partir de um entendimento social de qual lugar estas podem ocupar, sugerindo que o fato dos homens serem considerados o provedor da família teria por consequência uma maior remuneração que a das mulheres. Para os homens negros, a discriminação encontrada refere-se à cor e aos anos de escolaridade, este grupo percebe entre 5% e 20% a menos na sua folha de pagamento em comparação com os homens brancos.

Quanto às mulheres negras, estas sofrem com a discriminação de gênero e cor o que as coloca em uma situação de maior desvantagem quando relativizada com os brancos e seu grupo de cor. Como resposta para a desvantagem do grupo negro no mercado de trabalho, Soares (2000) afirma que ainda persiste no imaginário coletivo qual o lugar dos negros e quais atividades devem ser desempenhadas pelos mesmos, sendo estas ligadas a atividades manuais, assim como em setores industriais com baixíssimo dinamismo, e caso este grupo permaneça nestes setores pouco sofrerão com a discriminação (SOARES, 2000, p. 24).

No tocante às desigualdades de rendimentos, Barros et al (2007) notaram um recuo nas desigualdades de distribuição de renda a nível nacional. Para estes, a queda das desigualdades analisada no país, entre 2001 e 2004, foi derivada das medidas de transferências governamentais e à distribuição de renda proveniente do trabalho. Para Carvalhaes et al (2014), dois fatores foram essenciais para a queda da desigualdade de renda nos anos 2000: a estabilização macroeconômica e o controle da inflação. Barros et al (2007) sintetizam que as distorções nos rendimentos podem surgir a partir do momento que trabalhadores com escolaridade e experiência, a exemplo, sejam mais produtivos, o que lhes garante maiores remunerações no mercado de trabalho, argumento defendido também por Fernandes (2002).

Inserido neste contexto estão presentes elementos que se confundem com a realidade dos grupos que historicamente estiveram à margem das políticas públicas inclusivas e da utilização dos bens públicos de forma igualitária, grupo este composto por negros (pretos e pardos). Ademais, assentado sobre o terreno fértil com a propagação e difusão no meio intelectual sobre a falácia da democracia racial, o Brasil se mostrou para o mundo como um paraíso onde viviam em harmonia três grupos étnicos, sendo, brancos, negros e índios, porém, este embelezamento social se desfaz quando verificada a realidade socioeconômica dos grupos citados, sendo que predominantemente os brancos estiveram à frente dos demais, como afirma Fernandes (2017).

Diante desta realidade, os estudos que enfatizam as desigualdades salariais intercalados com a abordagem entre gênero e raça perfazem a trajetória dos efeitos da discriminação e segmentação. Estudos com esta última temática podem ser encontrados a partir das exposições de Lima (2012), Barros et al (2007), Jorge (2011) e Fernandes (2017).

A segmentação do mercado de trabalho assim definida por Reich, Edwards e sintetizadas por Cacciamali (1978) é descrita “como *um esforço consciente dos capitalistas industriais no sentido de dividir e conquistar a força de trabalho*”. Os detentores do capital aliados com o Estado organizam a produção e as instituições de apoio à produção que são as escolas, sindicatos, e demais entidades para manter o controle sobre o sistema produtivo e reduzir o poder de barganha salarial dos trabalhadores (CACCIAMALI, 1978, p. 61).

Posteriormente com as subdivisões deste espaço, há um surgimento de setores segmentados como os mercados de trabalho primário e secundário. No setor primário estariam presentes homens que detém maior status socioeconômico, escolaridade e experiência que lhe permitirá maior remuneração, e no setor secundário, seria representado por homens e mulheres desfavorecidos socialmente.

O setor primário pode ser compreendido como o ambiente que agrupa os empregos em períodos integrais, com salário, produtividade e estabilidade consideravelmente elevados, que é um fator comum das empresas oligopolistas, como afirma Cacciamali (1978). Cunha e Vasconcelos (2012) consideram o mercado interno como dual, pois, neste setor se encontram os melhores salários e empregos. Quanto ao setor secundário, caracteriza-se por empregos que exigem menor qualificação, em contrapartida, oferecem treinamento reduzido, baixos salários e produtividade, sendo os empregos ofertados por este setor oriundos de pequenas firmas.

Com este enfoque, Fernandes (2017) analisa o efeito da segregação racial através do índice de dissimilaridade⁷, métodos quantitativos (equações mincerianas) e seus efeitos sob a remuneração do trabalho para a categoria branca (brancos e amarelos) e não branca (pretos e pardos) no estado de São Paulo a partir do Censo demográfico de 2010.

Para o autor a desigualdade racial tende a aumentar à medida que aumenta a riqueza, e quanto ao nível de segregação, foi evidenciado que São Paulo deteve níveis não muito elevados quando comparados com os EUA. No entanto, quando se trata da segregação escolar, foi constatado neste estudo que parte desta segregação é causada pela presença de alunos quase exclusivamente brancos em escolas privadas nas áreas mais desenvolvidas de São Paulo, o que é um fator positivo, pois, estas instituições privadas fornecem um ensino de

⁷É um índice que tem como função mensurar a segregação quando a distribuição de grupos em diferentes áreas do espaço urbano difere das proporções encontradas na população agregada, Fernandes (2017).

melhor qualidade o que pode resultar em uma melhor colocação no mercado de trabalho, além de propiciar uma rede social de contatos. Estes fatores podem favorecer a categoria branca mais abastada e resultar em maior disparidade quando comparados com outros grupos em análise, como destaca Fernandes, (2017, p.08-09).

Uma das explicações fornecidas por Soares (2000) e Cacciamali et al (2009) para o hiato dos rendimentos entre brancos e negros não estaria centrada apenas na discriminação, mas igualmente na existência da discriminação pré-mercado. Este tipo de discriminação antecede a entrada dos grupos no meio laboral, ou seja, o nível educacional aquém do grupo discriminado contribui sistematicamente para o aumento das distorções dos rendimentos auferidos no mercado de trabalho, o que permite Soares (2000) afirmar que *“é na escola, e não no mercado de trabalho, que o futuro de muitos negros é selado”* (SOARES, 2000, p. 23).

Um contraponto para esta defesa pode ser observado em Chadarevian (2009). O autor ressalta que diante desta lógica é o mercado que tende a reproduzir as desigualdades que antecede o processo de competição entre os indivíduos, a exemplo da formação educacional dos mesmos ou nos processos de construção das preferências individuais que seriam fontes das desigualdades como o desemprego onde o trabalhador optaria voluntária e racionalmente por não trabalhar (CHADAREVIAN, 2009, p. 07). Já Frigotto (2015) vai mais além, ao considerar um *engodo* os postulados teóricos que enfatizam a educação como fonte de superação das desvantagens entre classes e grupos sociais e nações, sugerindo a modificação das condições sociais que possibilite a criação de um novo sistema de ensino (FRIGOTTO, 2015, p. 23).

Uma percepção divergente pode ser encontrada no estudo de Chadarevian (2009), no tocante ao índice de dissimilaridade. Para Chadarevian (2009) este índice mostra-se incapaz de confrontar uma trajetória de análise ao longo do tempo de países e regiões distintas, tendo como problema adicional, a agregação objetiva de um único indicador com ocupações totalmente díspares que podem causar distorções nos resultados e a incompatibilização na aplicação da realidade.

As contribuições da literatura econômica que analisam as desigualdades nos rendimentos entre gênero e raça fornecem algumas respostas para a compreensão das disparidades de remuneração no meio produtivo. Dentre as pesquisas que abordam as questões de rendimentos é possível destacar os estudos sobre os diferenciais salariais (compensatórios).

Os diferenciais compensatórios têm uma vasta aplicabilidade e uma delas, como sugere Fernandes (2002), é poder gerar respostas quanto ao diferencial de salários que pode ser explicado pelas distinções nas características observáveis dos trabalhadores, tendo como exemplo, a educação e a experiência. Somando-se a este fato, a permanência no trabalho pode ser outra resposta para o hiato salarial entre homens e mulheres, conforme (FERNANDES, 2002, p.12-13). No entanto, Jorge (2011) salienta que se os pressupostos dos diferenciais compensatórios, tais como, os indivíduos que maximizam a utilidade, detém informação perfeita, e a não existência de barreiras à mobilidade de mão-de-obra, são válidos quando mantidos constantes os atributos do trabalhador e o posto de trabalho, que influenciam o rendimento do mesmo, os salários tendem a ser iguais (JORGE, 2011, p.21).

Castro e Stamm (2016) analisaram os diferenciais salariais no mercado de trabalho brasileiro utilizando o modelo de Regressão Linear Múltipla, com dados da PNAD para o ano de 2013. Obtiveram como resposta que a categoria não branca possuía nível de instrução inferior, e mesmo quando equiparados os níveis educacionais as diferenças salariais ainda persistiam, demonstrando que há no ambiente laboral uma desigualdade de rendimentos causada por discriminação.

Na literatura econômica o investimento educacional sob os fundamentos da Teoria do Capital Humano se reflete em ganhos monetários em termos salariais para os trabalhadores, assim defendiam seus precursores Jacob Mincer, Theodore Schultz e Gary Backer. De acordo com Schultz (1973), o investimento em capital humano pode ser compreendido como dispêndio direto com educação, saúde e com migração interna visando vantagens oferecidas por melhores empregos. Da mesma forma, os rendimentos recebidos por trabalhadores que se dispõem a adquirir treinamento no local de trabalho fazem parte da computação deste investimento, e assim, este esforço pode ser expandido e lapidado, refletindo diretamente na produtividade do trabalho (SCHULTZ, 1973, p. 32).

Com relação aos ganhos privados que derivam da educação, estes podem afetar os ganhos por unidade de trabalho, da mesma forma, na participação da força de trabalho especialmente em diferentes estágios do ciclo de vida, podem afetar o tempo de trabalho refletido pela frequência e duração do desemprego e o tempo parcial do emprego, como afirma Mincer (1974). A correlação positiva entre investimento educacional e retornos no nível de produtividade são elementos comuns tanto para Mincer (1974) como para Schultz (1973), permitindo que os indivíduos se diferenciem não apenas na quantidade dos seus investimentos educacionais acumulados, mas igualmente nas taxas de retorno que auferem.

Fernandes (2002) conceitua o termo capital humano, em economia, como um estoque de habilidades e conhecimentos dispostos nos indivíduos, capaz de proporcionar-lhes um fluxo de produto a partir da oferta de trabalho que lhe assegura uma determinada renda proveniente deste último.

A separação das definições em torno de capital humano e capital físico são essenciais para o entendimento de ativos que são considerados “negociáveis” em uma economia de livre mercado. Como uma diferença entre os termos, pode-se compreender capital humano, em sociedades livres, caracterizado pela não existência de um mercado, enquanto o capital físico, como ativos duráveis podem ser transacionados no mercado, assim argumenta o autor.

Dentre as considerações suscitadas pela Teoria do Capital Humano, encontra-se a premissa que as habilidades produtivas dos trabalhadores, em certos casos, são inatas. Mas, as habilidades destes indivíduos podem ser desenvolvidas através da educação e do treinamento. Na prática, este ato pode ser considerado como um investimento, como considera a teoria em voga, na qual, esta tomada de decisão favorece a elevação do fluxo de renda futuro que estão intimamente ligados a custos monetários e de oportunidades.

O acúmulo de capital humano pela via educacional permite que os indivíduos se tornem mais produtivos, o que por consequência lhes garante uma maior remuneração, e isto resulta que os diferenciais de educação sejam um fator motivador para as diferenças nos rendimentos entre os indivíduos. No que diz respeito à experiência, sua concentração permite que o trabalhador eleve seu controle sobre o trabalho, o que resulta na execução de tarefas com maior eficácia e produtividade, como sugerem Coelho e Corseuil (2002, p.70).

Tomando como base o fator racial, Soares et al (2007) analisaram a evolução de três diferenciais raciais como escolaridade, rendimento do trabalho, e a renda domiciliar per capita entre grupos brancos e não-brancos. Evidenciaram que a renda domiciliar per capita dos negros era inferior, o contrário foi verificado quanto aos níveis de pobreza em comparação com os brancos, pois os negros recebem rendimentos menores no mercado de trabalho devido aos níveis de escolaridade inferiores aos dos brancos.

Para o estado do Paraná, Rocha e Campos (2007) estimaram um modelo dos determinantes dos salários levando em consideração o fator gênero e raça. Além de ampliar os atributos pessoais, introduziram no modelo a ocorrência do indivíduo ser ou não portador de algum tipo de necessidade especial. O estudo revelou que o mercado de trabalho paranaense remunera de forma similar os homens e as mulheres brancas, e para os subgrupos pretos e pardos sua remuneração mostrou-se abaixo do grupo padrão, o que não destoa aos achados empíricos na literatura econômica. Cunha e Vasconcelos (2012) pesquisaram o

mercado de trabalho brasileiro e suas assimetrias salariais no contexto pós-implementação do plano real, mais especificamente nos períodos de 1995 a 2009. Seus achados corroboram para uma ampliação dos diferenciais de salários apenas em relação à segmentação do mercado de trabalho dentre os setores formal e informal da economia.

Quanto à situação do mercado de trabalho baiano, é possível realçar as investigações levantadas por Cacciamali e Hirata, (2005), Cirino e Lima (2011), Cirino e Lima (2012), Almeida e Bessaria (2014), Souza e Gomes (2015).

Cirino e Lima (2011) pesquisaram o comportamento dos determinantes que influenciam na probabilidade de inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro, em especial, das regiões metropolitanas de Belo Horizonte (RMBH) e Salvador (RMS). Os autores constataram que dentre os determinantes que contribuíam para tal situação destacaram-se a escolaridade, a renda domiciliar per capita líquida, idade, posição no domicílio, raça e as mulheres que possuíam filhos pequenos. Por fim, concluíram que muito embora haja diferenças entre os rendimentos por gênero, o que mais se destacou foi a educação das mulheres que atua fortemente nas chances de inserção das mesmas no mercado de trabalho, porém o mesmo não se aplica para os homens. Quanto ao fator racial, foi verificado que as mulheres negras e pardas eram mais propensas a participarem da PEA (População Economicamente Ativa) por ser considerado o grupo mais concentrado nas classes sociais mais baixas, assim pondera os pesquisadores.

Os estudos de Cacciamali e Hirata (2005) tiveram como objetivo analisar a discriminação segundo raça e gênero no mercado de trabalho nos estados da Bahia e São Paulo por meio de um modelo probit. Concluíram que a discriminação racial e por gênero se faz presente nos estados analisados de acordo com as categorias estratificadas, sendo dirigentes e gerentes, empregados com registro e empregados sem registro. Adicionalmente, não se verificou neste estudo indícios da presença de discriminação racial entre os ocupados mais pobres, haja vista que neste grupo a discriminação encontrada recaiu para as mulheres.

Já Almeida e Bessaria (2014) ressaltam que ser sindicalizado e residir na região metropolitana contribuem positivamente na determinação nos rendimentos dos trabalhadores no mercado de trabalho baiano. Souza e Gomes (2015) ressaltaram a importância do primeiro emprego no mercado formal para o ano de 2013. Por meio da decomposição salarial, confirmaram que a discriminação contra as mulheres é menor quando estas se lançam em busca do primeiro emprego. Um fato a ser realçado neste estudo foi percebido que para os brancos a discriminação sexual nesta etapa da vida laboral é mais intensa quando comparados com os não brancos. Quando observados os fatores produtivos, capital humano e ocupações,

estes contribuíram para a discriminação contra as mulheres e foram menos valorizados para os não brancos.

Em seguida, após esta breve demonstração das pesquisas que tangenciam as questões das diferenças salariais correlacionadas às questões de gênero e raça, é exposto no quadro 1.1 apresenta um breve apanhado de estudos que tratam do tema da discriminação no mercado de trabalho e seus respectivos resultados.

QUADRO 1.1: Comparativo dos estudos referentes aos diferenciais salariais no mercado de trabalho.

Autores	Método	Base de dados	Local	Período	Principais resultados
SOARES (2000)	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	PNAD	Brasil	1987-1998	A estimação demonstra que os negros ganham menos que os brancos porque detêm níveis de escolaridade inferiores e exercem as piores funções. Quando analisado as etapas que leva um indivíduo a obter um salário elevado ou baixo, foi constatado que as mulheres brancas sofrem a discriminação salarial, os homens negros sofrem com a formação e a inserção no mercado de trabalho. A discriminação de cor e de gênero recai de forma intensa sobre as mulheres negras com outro agravante que é a discriminação setorial-regional-ocupacional.
CACCIAMALI E HIRATA (2005)	Modelo Probit	PNAD	São Paulo e Bahia	2002	Os resultados encontrados para os estados de SP e BA apontam para o crescimento da discriminação com o aumento da escolaridade e a maior discriminação contra a mulher negra. No entanto, há indícios de práticas de discriminação distintas entre os mercados de trabalho formal e informal. Quando verificados Empregados com registro, para este grupo predominou a discriminação por gênero; Empregados sem registro foram acometidos da discriminação por raça. Entre os mais pobres no primeiro quintil de renda familiar per capita foi constatado a discriminação por gênero, não se aplicando a discriminação por raça.
CIRINO E LIMA (2011)	Modelo Probit	PNAD	RMBH e RMS	2006	Os autores analisaram os determinantes da participação das mulheres no mercado de trabalho e evidenciaram que na RMBH e na RMS por serem negras ou pardas há uma maior probabilidade de participação no meio laboral destas regiões. Tal constatação se dá devido à necessidade maior deste grupo trabalhar por fazer parte dos estratos sociais menos favorecidos que as brancas, fato este que não se concretizou para os homens.
CHADAREVIAN (2011)	Índice de Hierarquização Racial; Coeficiente de Desigualdade Racial.	PNAD	Brasil	1982 e 2003	Houve uma piora na desigualdade de rendimentos raciais o que possibilitou o aprofundamento das distorções entre os grupos, algo que para o autor se configura numa realidade semelhante a dos EUA nos anos de 1950.
CIRINO E LIMA (2012)	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	PNAD	RMBH e RMS	2006	Os resultados do rendimento/hora para os (as) trabalhadores (as) se mostraram mais elevados na RMBH do que na RMS, pois na primeira região remuneração é mais elevada para aqueles com maiores dotações pessoais que são valorizados na RMBH ao contrário do que foi observado na RMS. Haja vista que as duas regiões pesquisadas evidenciaram a presença discriminatória para os grupos envolvidos, na RMS foi onde se constatou maior teor discriminatório, o que permitiu que os autores inferissem que nesta região tal fato se deu pela maior presença de negros entre os ocupados.

CUNHA E VASCONCELOS (2012)	Decomposição da variância dos Salários em componentes observados e não observados	PNAD	Brasil	1995 a 2009	A decomposição dessa desigualdade indicou que a heterogeneidade educacional explica parte significativa da desigualdade total, sendo que a redução dos diferenciais de salários entre os níveis educacionais foi uma das principais explicações para a queda da desigualdade na distribuição dos salários. Por outro lado, a ampliação do mercado de trabalho formal tem contribuído para aumentar a desigualdade salarial no país.
ALBRECHT, VUUREN, VROMAN (2015)	Diferença Salarial (média) logarítmica; Regressão mediana proposta por Neal (2004)	NATIONAL LONGITUDINAL SURVEY OF YOUTH, 1979 (NLSY, 1979)	EUA	1990 e 2011	Na comparação entre as mulheres jovens entre 26-31 anos, com uma comparação racial entre negras e brancas empregadas para os anos de 1990 e 2011 nos EUA, os achados atestam que houve uma subestimação significativa quanto aos diferenciais de rendimentos dos grupos pesquisados. O aumento na diferença salarial média observada nos dados é justificado pela mudança na distribuição da educação por raça entre os dois anos. Foi constatado que em 1990, aproximadamente 1/8 das jovens negras e 1/4 das jovens brancas tinham um diploma universitário; já em 2011, aproximadamente 1/4 das jovens negras e 1/2 das jovens brancas tinham um diploma universitário, e assim concluíram que tais diferenças entre os períodos analisados foram reduzidas.
GAVIOLI E BASSO (2016)	Decomposição de Oaxaca-Blinder (1973)	RAIS	Maranhão, Minas Gerais e São Paulo	2004 e 2014	Os pesquisadores analisaram a evolução dos diferenciais salariais por gênero para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo, entre os anos 2004 e 2014 restringindo-se ao setor formal. Foi constatado que no Maranhão a participação das mulheres não melhorou, como também houve uma queda entre 2004 e 2014 de 41,7% para 40,38%. Em MG a participação das mulheres foi 37,15% para 42,38% para os respectivos anos, e SP com 37,94% para 43,34%. Evidenciaram que as desigualdades salariais evoluíram no período analisado, porém os estados de SP e MG obtiveram uma queda no tocante a esta discriminação.
BACCHI ET AL (2017)	Decomposição Oaxaca-Blinder (1973) e Correção de Yun	PNAD	Região Sudeste do Brasil	2002 e 2013	A investigação centrou-se nos anos de 2002 e 2013 cujo interesse maior era evidenciar os diferenciais de salários e a discriminação por gênero e cor na região Sudeste. Os autores destacam que as diferenças salariais decorrentes da cor da pele obtiveram expressiva redução entre os anos em estudo. Os resultados analíticos corroboram para o fato de que parte do componente da discriminação encontrada no mercado de trabalho ocorre em função da persistência nas desigualdades educacionais.
FERNANDES (2017)	Equação Salarial minceriana; Correção do Viés proposto por Heckman	CENSO	São Paulo	2010	O estudo empenha-se na investigação da segregação racial entre brancos e negros no sistema educacional em São Paulo, mediante a utilização do Censo de 2010 e seus resultados econômicos pela via educacional. Entre um dos resultados encontrados, destaca-se que a segregação é correlacionada com o nível de desenvolvimento da região que afetou de forma positiva os brancos e amarelos.
FAUSTINO ET AL (2017)	Equação minceriana e Decomposição Oaxaca-Blinder	PNAD	Brasil e Macrorregiões	2004 e 2014	No tocante à questão de gênero, foi observado que houve uma queda nas diferenças salariais e da discriminação em todo o Brasil no período verificado de 2004 e 2014. Quanto ao fator racial ocorreu o inverso para as regiões Centro- Oeste e Sudeste expondo que as mulheres sofrem com a discriminação estatística.

Os elementos citados acima podem tracejar pontos em comum no que se refere ao mercado de trabalho, estratificando-os por gênero e raça, que por definição analítica para fins desta pesquisa teremos o grupo branco masculino e feminino, e o grupo negro masculino e feminino. Esta delimitação tem por finalidade demonstrar como estes grupos ao longo do período observado desenvolvem seus papéis como atores sociais, que compõem a massa trabalhadora no cenário produtivo nacional, ao tempo em que o tratamento e a remuneração destes agentes são totalmente díspares. No entanto, estas assimetrias salariais sob a luz de determinadas correntes de pensamento podem ser questionadas e respondidas tanto por fatores históricos e sociais, e por outras vertentes, o hiato entre os rendimentos se daria meramente pela insuficiência nos atributos produtivos de cada indivíduo.

Nesta perspectiva, a presente reflexão dos componentes discriminatórios que afetam a população negra de forma singular torna-se alvo de investigação nesta pesquisa. A possibilidade de análise da discriminação desencadeia reflexões e distintas óticas no campo investigativo, o que por vezes, se reverte na falta de um consenso em volta do tema, mas que de forma estrita, permite o amadurecimento do debate no campo progressista, além de formulações de políticas antidiscriminatórias para realidades sociais tão heterogêneas como o caso brasileiro.

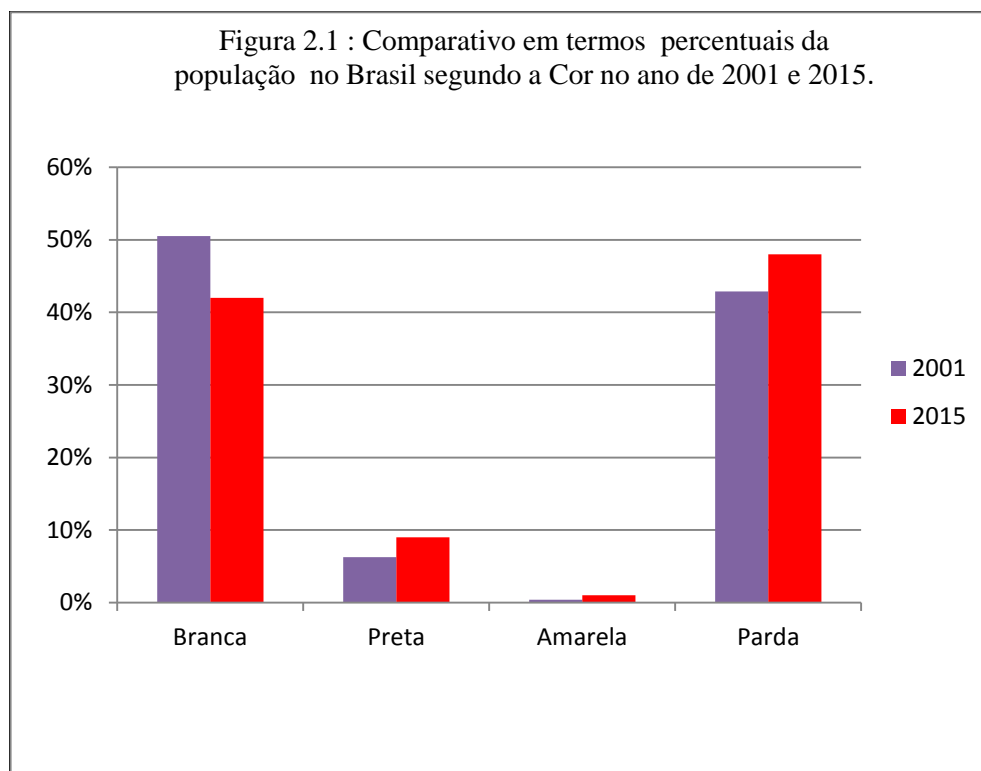
2. ESTRATÉGIA EMPÍRICA

Este capítulo tem por finalidade expor os dados utilizados nesta pesquisa, o modelo de estimação da equação minceriana, a correção do viés de seleção de Heckman (1979) e por fim, a decomposição proposta por Oaxaca (1973) entre as características produtivas dos trabalhadores (idade, experiência, região censitária, etc.) e as características individuais, a exemplo do gênero e cor, visto que certos grupos sofrem com a discriminação no mercado de trabalho, o que provoca um rebaixamento nos seus rendimentos. Não obstante, a hipótese a ser sustentada é a existência da discriminação no mercado de trabalho brasileiro, e não apenas as variáveis produtivas contribuem para as desvantagens que acometem as mulheres negras, mas o fator discriminatório contribui para o *gap* nos rendimentos dos grupos de análise. Para tanto, este estudo se encarrega da aferição da magnitude relativa às diferenças produtivas e discriminatórias nos mercados de trabalho baiano e brasileiro.

Faz-se oportuno destacar o problema que decorre quanto à utilização de variáveis que fornecem respostas para as diferenças dos rendimentos entre os negros e não negros por meio do MQO (Mínimos Quadrados Ordinários). Este problema se apresenta quando as características não observáveis (habilidade inata, escolaridade dos pais, etc.) dos trabalhadores adotadas nesta explanação caso estejam correlacionadas com variáveis vitais consideradas neste estudo para explicar o salário como nível de instrução, experiência e ocupação. Dado esta ocorrência, uma consequência possível seria a estimação dos parâmetros por MQO viesados e inconsistentes, como afirma Silva (2014). Dentre as soluções possíveis para solucionar tal problema, estaria a estimação do modelo incluindo os efeitos fixos dos trabalhadores na análise de acordo com Silva (2014).

2.1 DESIGUALDADE DE RAÇA E GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA COMPARAÇÃO ENTRE BAHIA E BRASIL.

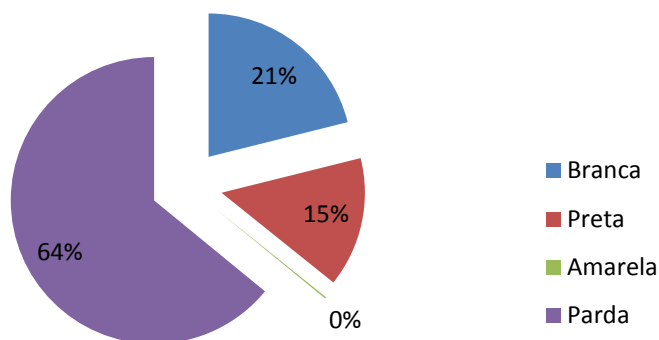
De acordo com os microdados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar) para o ano de 2001, referente à população brasileira, 51% das pessoas entrevistadas se autodeclararam como brancas, 6,24% de cor preta, 0,39% da cor amarela e parda com 42,27%. Em 2015 dos entrevistados que se auto reconheciam como brancos foram representados por 42%, indivíduos da cor preta com 9%, 1% da cor amarela e da cor parda com 48%, assim representados na figura 2.1.



Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

Todavia, faz-se pertinente a exposição de dados panorâmicos referentes ao mercado de trabalho baiano, disponibilizados pela PNAD para o ano de 2001 e 2015, exemplificando alguns períodos que compõem a série histórica desta pesquisa e a pertinência por demonstrar o percentual demográfico dos principais grupos populacionais que compunham o estado baiano. Segundo dados da PNAD, a representação demográfica no Estado da Bahia para o ano de 2001 era composta por 21% de indivíduos que se autodeclararam como brancos, 15% como pretos, amarelos representados por 0,17% e pardos com 64%, esta última categoria se destaca dentre as demais devido a seu nível percentual mais elevado, como pode ser observado na figura 2.2 que segue com o comparativo no biênio em termos percentuais para o estado.

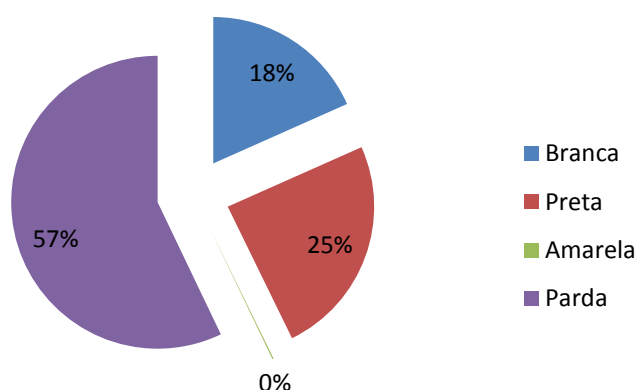
Figura 2.2: Distribuição percentual da população da Bahia segundo a Cor no ano de 2001.



Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

Já em 2015 como representado na figura 2.3, a representatividade dos brancos totalizou 18% da massa populacional que compõe o Estado da Bahia, seguida por 25% de indivíduos da cor preta, 0,13% da cor amarela e 57% de pessoas que se autodeclararam de cor parda.

Figura 2.3: Distribuição percentual da população da Bahia segundo a Cor no ano de 2015.



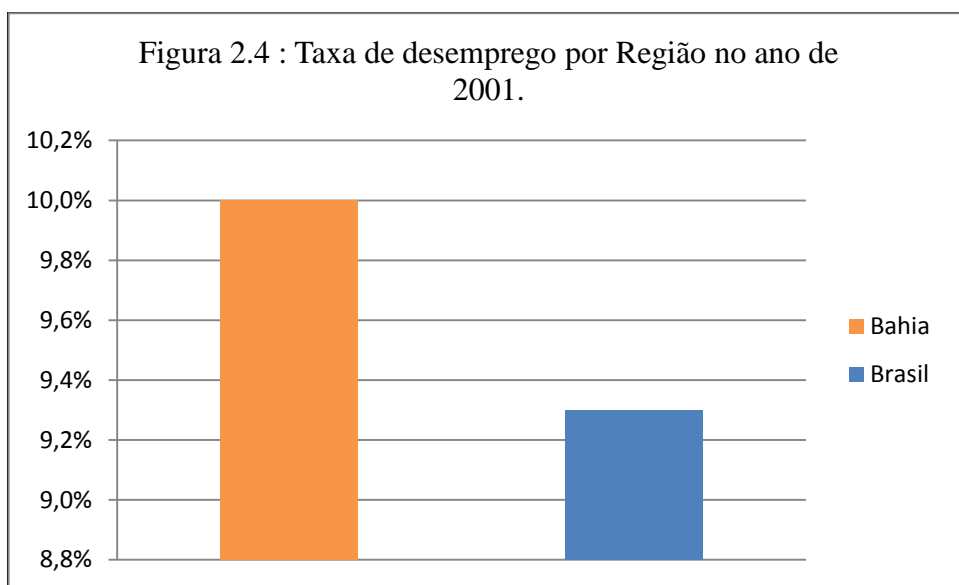
Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

Os grupos populacionais representados graficamente no ano de 2015, sob a ótica racial, tiveram um decréscimo tanto para os indivíduos de cor branca (3 pontos percentuais em comparação com 2001) como os de cor parda (7 p.p em comparação com o ano de 2001), o contrário pode ser verificado para os indivíduos de cor preta que obtiveram um acréscimo

de 10 p.p no respectivo ano, relativizando-o com o ano de 2001. Como pilar na mudança destas estatísticas, destaca-se o auto reconhecimento individual. Uma resposta para este fato histórico pode estar assentada na maior visibilidade e engajamento dos grupos que historicamente eram tidos à margem da sociedade, em especial a população negra. A cobrança destes setores sociais no tocante as demandas sociais, não apenas relativas às suas especificidades, mas pautando melhorias para a população em situação de vulnerabilidade como um todo, a despeito de melhorias na saúde, educação, segurança pública e outros serviços relacionados à esfera pública fornecem os meios necessários para a compreensão da alternância em níveis percentuais significativos como expostos nos gráficos acima. Esses pontos quando interligados desencadearam uma nova tomada de consciência política por parte de seus membros, o que por sua vez, permitiu que indivíduos que outrora não reconheciam seu pertencimento racial no dado momento vislumbraram por meio da mobilização que é fruto da ação política e social uma nova tomada de posicionamento.

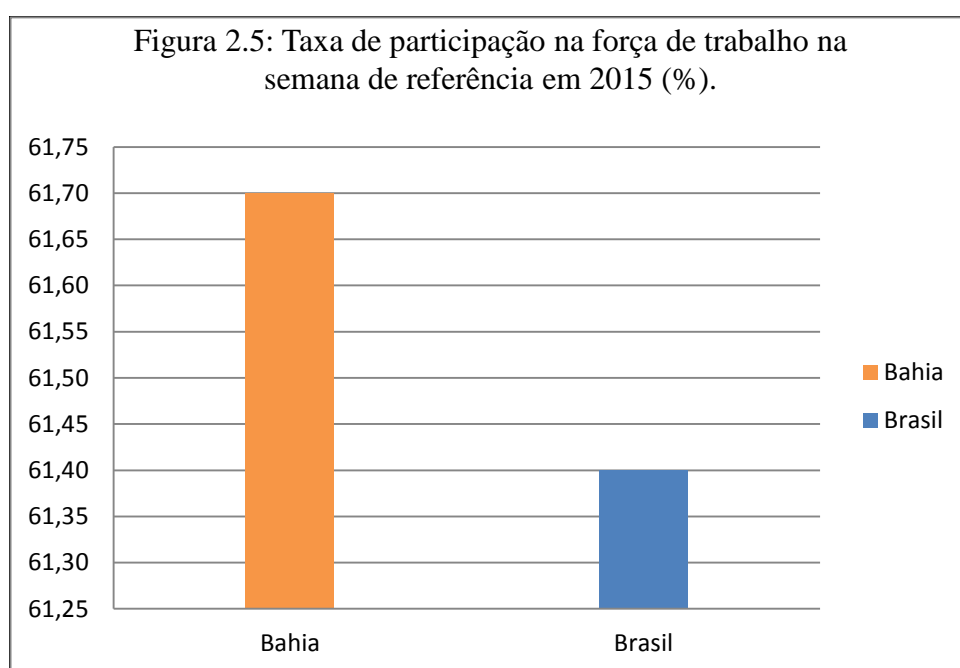
É possível notar que o estado baiano é composto em sua maioria de indivíduos oriundos das categorias preta e parda. A população branca se faz presente, no entanto, com indicadores abaixo da categoria negra (preta + parda). Já o grupo populacional formado pela categoria amarela, não obteve representatividade. A importância da exposição destes dados reside em demonstrar como estes grupos estão representados no mercado de trabalho a nível estadual e conseqüentemente oportunizar o confronto de seus indicadores com o agregado nacional.

No que tange a taxa de desemprego para as esferas geográficas, o mercado de trabalho baiano esteve levemente à frente da média nacional no ano de 2001 favorecendo o crescimento da desocupação, redução da renda real do trabalho, além da elevação da informalidade. Em decorrência destes fatos, a taxa de desemprego em 2001 no estado baiano foi de 10%, superando as taxas do Brasil 9,3%, assim exposto na figura 2.4.



Fonte: IBGE/PNAD 2001. Elaboração própria

Em relação à taxa de participação, os percentuais encontrados poucos se distanciam em seus resultados. Enquanto a Bahia deteve uma taxa de participação centrada em 61,7%, no Brasil este mesmo indicador foi pontuado com 61,4%.

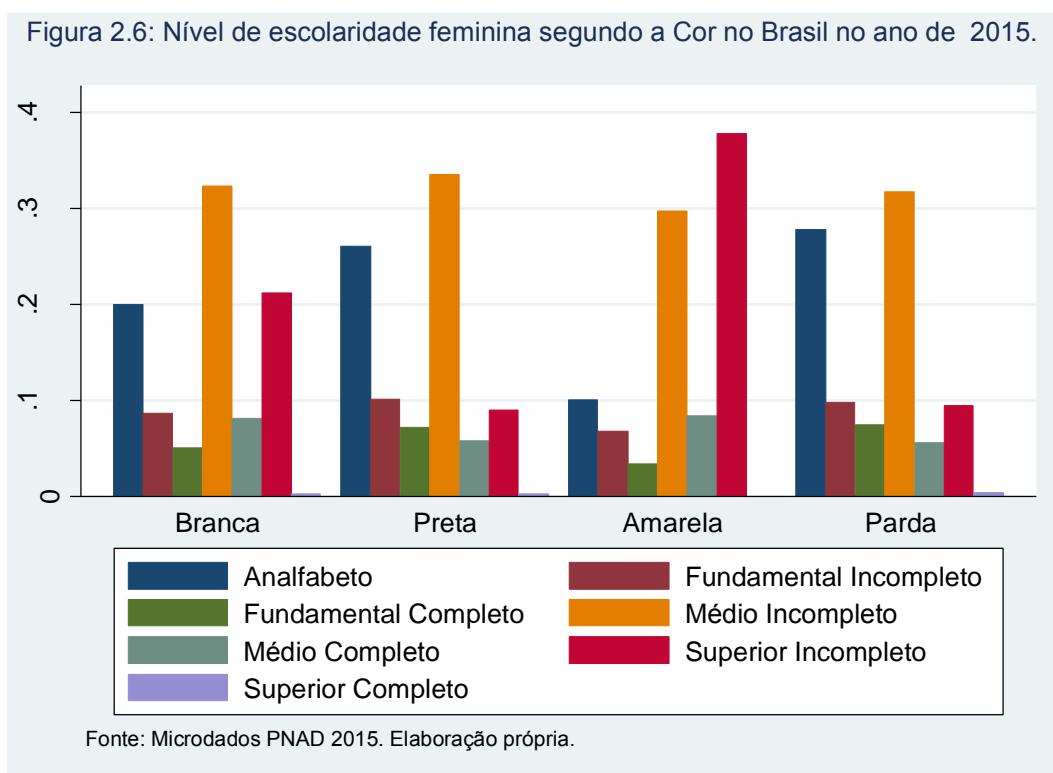


Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

De acordo com o *Boletim de Conjuntura do Mercado de Trabalho* divulgado pela SEI (2015), houve um agravamento do mercado de trabalho baiano ao longo do período que culminou na elevação do desemprego, eliminação de empregos com carteira assinada e redução dos rendimentos reais médios que desfez a trajetória de crescimento de empregos no

estado. Porém, há um destaque que foi a maior presença dos negros na PEA no último trimestre de 2015 que totalizaram 58,0% (aumento⁸ de 3,9%) contra 56,5% (queda de 5,4%) dos não-negros.

A análise subsequente retrata o perfil racial e o grau de instrução (médio) das brasileiras para o ano de 2015.

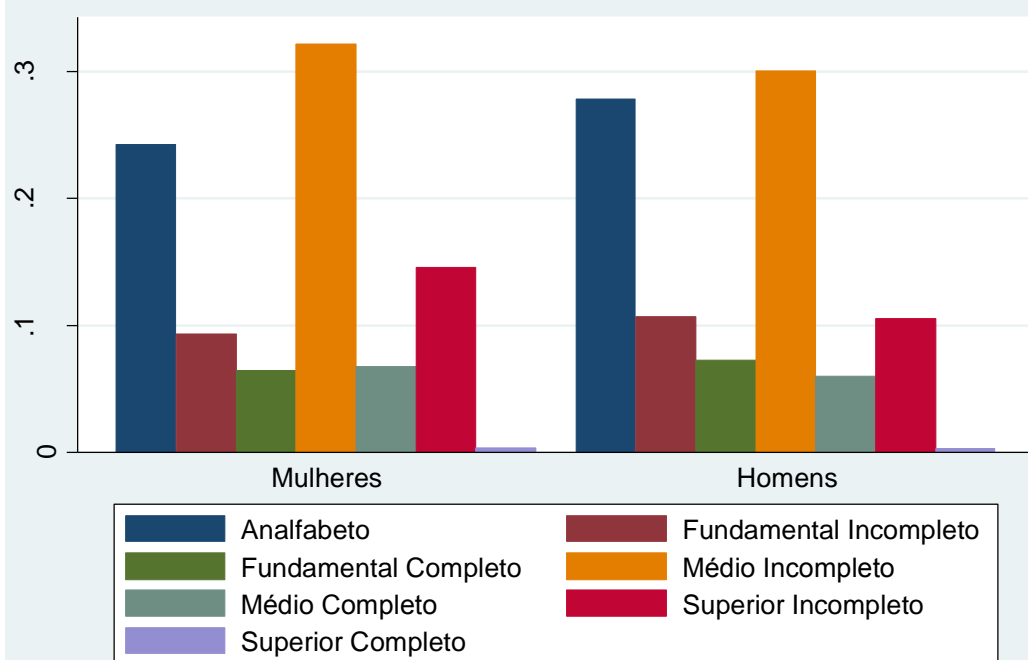


Por meio da figura 2.6 é possível notar que entre os analfabetos a categoria populacional preta e parda se faz mais presente. No ensino médio completo, a categoria branca e amarela detém uma representatividade mais elevada que os demais grupos.

Ainda no ano em questão, o confrontamento dos indicadores educacionais por gênero na figura 2.7 permite a constatação que as mulheres estão bem posicionadas quanto à educação se comparado aos homens. Enquanto o grupo masculino é mais proeminente no nível analfabeto (sem instrução), fundamental incompleto e fundamental completo, as mulheres ligeiramente estão mais a frente no ensino médio incompleto, completo e superior incompleto e completo.

⁸ Variação percentual do 4º tri. 2015/ variação percentual do 3º tri. 2015

Figura 2.7: Distribuição média dos indivíduos no Brasil segundo o Gênero e Nível de escolaridade em 2015.



FONTE: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

Frente a estes dados, é possível inferir quanto aos níveis educacionais das brasileiras e estas estão melhor posicionadas em comparação com o grupo masculino. No entanto, mesmo diante de indicadores levemente a frente do grupo oposto, estes resultados contundentes não permitem ao grupo feminino os melhores postos de trabalho e de comando no mercado de trabalho, corroboram com esta ótica Bruschini (2007) e Campos (2011).

Sob o prisma da Teoria do Capital Humano, a educação formal é considerada como ferramenta que correlaciona os anos de formação/aquisição do conhecimento com os aditivos salariais. Porém, o descompasso da teoria em questão e a realidade vivenciada pelas mulheres apontam para a ascensão feminina como agentes detentoras do conhecimento à frente do grupo masculino, o que não se reverte necessariamente em retornos salariais para as mesmas. Esta realidade vivenciada pelas trabalhadoras brasileiras se configura por vezes na discriminação de gênero, e de forma mais severa outro tipo de discriminação afeta as mulheres que compõem a base da pirâmide social, as mulheres negras, e neste último desarranjo social enquadra-se a discriminação racial.

Utilizando-se dos critérios desenvolvidos pela CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas – incorporadas à metodologia adotada pela PNAD, a tabela seguinte retrata de acordo com a classificação das ocupações os setores da esfera produtiva e a representação dos grupos populacionais que os compõem. Com a exposição da tabela 2.1 é possível evidenciar dentre os respectivos setores produtivos da economia brasileira a

distribuição (proporção) dos trabalhadores por gênero. Nota-se que os homens lideram no setor da construção, seguido do setor de transporte, armazenagem e comunicação e por fim em outras atividades industriais⁹. Em contraste, o grupo oposto, se encontra alocado maciçamente nos setores de serviços domésticos, seguidos da área de educação, saúde e serviços sociais e outros serviços coletivos, sociais e pessoais.

TABELA 2.1

Distribuição de pessoas ocupadas por setor de atividade e gênero no Brasil em 2015.

Setores	Proporção** %	
	Homens	Mulheres
Agrícola	71,37	28,63
Outras atividades industriais	85,58	14,42
Indústria de transformação	61,65	38,35
Construção	96,57	3,43
Comércio e reparação	59,03	40,97
Alojamento e alimentação	43,77	56,23
Transporte, armazenagem e comunicação	87,78	12,22
Administração Pública	60,21	39,79
Educação, saúde e serviços sociais	24,68	75,32
Serviços domésticos	8,39	91,61
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	37,32	62,68
Outras atividades	58,95	41,05
Atividades mal definidas	84,35	15,65

Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

** Foram desconsiderados os indivíduos do grupo de cor indígena e amarela.

Quando contraposto o setor da construção e seus partícipes, faz-se oportuno frisar a expressiva presença masculina com 96,57%, no entanto, se observado o percentual do grupo feminino neste espaço foi constatado apenas uma proporção 3,43%. Para além das distorções de participação entre os grupos, nota-se um contraste revelador neste espaço que é demarcado por uma hierarquia de gênero em favor do grupo masculino. Vale destacar que neste setor paira no imaginário coletivo e nas relações de trabalho que certos requisitos para investidura nesta área são delegados especialmente aos homens, ou seja, no tocante à aptidão física. Logo, ao considerar que estas características falseadas atribuídas às mulheres contribuem para o aprofundamento das distâncias ocupacionais do grupo considerado, seja em linhas de

⁹ Neste grupamento de atividade segundo nota metodológica da PNAD 2015 contém: Extração de carvão mineral; Extração de petróleo e serviços correlatos; Extração de minerais radioativos; Extração de minerais metálicos; Extração de minerais não metálicos; Eletricidade, gás e água quente; Captação, tratamento e distribuição de água.

comandos ou mesmo para o exercício de atividades tidas como “exaustivas”. As mulheres estão altamente concentradas nos serviços domésticos com um nível de participação de 91,61%, enquanto os homens são representados por 8,39%. Por meio destas estimativas, nota-se que o mercado de trabalho reproduz de forma personalizada quais os espaços a serem ocupados pelas trabalhadoras, quando na mesma oportunidade a mobilidade destas mulheres depara-se com as lacunas de oportunidades afixadas pelo sexismo no meio produtivo.

Ainda referente às características do mercado de trabalho, na tabela 2.2 é possível examinar as informações a partir da fragmentação dos grupos por cor. Percebe-se que o grau de participação no setor agrícola, os homens negros expressam maior percentual dentre os demais grupos.

TABELA 2.2

Proporção de pessoas ocupadas nos setores de atividades por gênero e cor no Brasil em 2015.

Setores	Proporção ** %			
	Homens Brancos	Mulheres Brancas	Homens Negros	Mulheres Negras
Agrícola	22,99	9,49	47,45	18,62
Outras atividades industriais	35,39	7,79	49,42	6,31
Indústria de transformação	29,12	19,48	32,14	18,60
Construção	31,27	1,51	64,73	1,85
Comércio e reparação	24,94	18,46	33,69	22,14
Alojamento e alimentação	17,41	21,33	25,88	34,52
Transporte, armazenagem e comunicação	37,50	6,21	49,81	5,93
Administração Pública	26,19	20,09	33,50	19,29
Educação, saúde e serviços sociais	12,31	38,17	12,07	36,49
Serviços domésticos	2,89	29,24	5,40	61,86
Outros serviços coletivos, sociais e pessoais	16,58	27,77	20,29	34,41
Outras atividades	30,42	22,94	27,88	17,76
Atividades mal definidas	18,37	5,44	65,99	10,20

Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

** Foram desconsiderados os indivíduos do grupo de cor indígena e amarela.

Os homens negros também lideram com sua presença no ramo da construção e atividades mal definidas. Com relação aos homens brancos, estes se concentraram em sua maioria no setor de transporte, armazenagem e comunicação com 37,5% de participação. Em contraste, foi verificado no setor de serviços domésticos que a participação deste grupo foi um tanto inexpressiva frente aos demais atingindo o percentual de 2,89%.

As principais atividades com grande participação de homens brancos foram representadas pelo setor de transporte, armazenagem e comunicação, outras atividades industriais e na construção. As mulheres brancas aparecem fortemente posicionadas nos setores de educação, saúde e serviços sociais, serviços domésticos e em outros serviços coletivos, sociais e pessoais. De forma oposta, estas brasileiras estão menos representadas nos setores da construção, em atividades mal definidas e serviços de transporte, armazenagem e comunicação.

Por fim, os resultados sobre a proporção das mulheres negras e os respectivos setores de atividade econômica demonstram que estas trabalhadoras se concentraram sobremaneira nos serviços domésticos, seguidos da esfera concernente à educação, saúde e serviços sociais e alojamento e alimentação. Sob a mesma ótica, aplicada aos demais grupos, pode ser percebido que as mulheres negras galgaram um percentual muito aquém no setor da construção com 1,85%, no setor de transporte, armazenagem e comunicação com 5,93%, e por último em outras atividades industriais com uma representação de 6,31%.

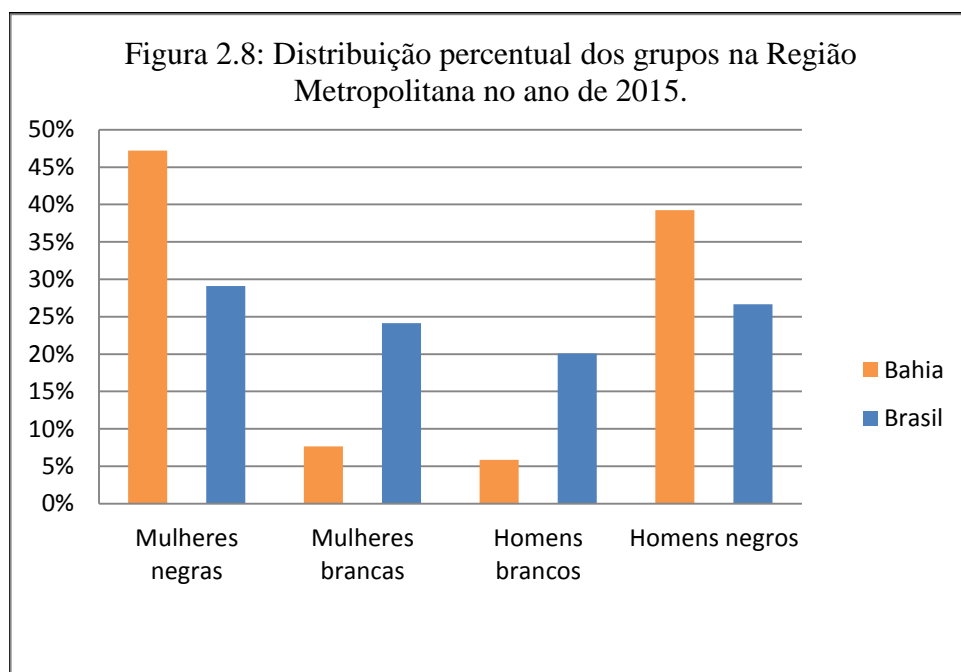
Traçando um paralelo entre os achados referentes à participação das mulheres negras e os homens brancos, que são considerados a base no mercado de trabalho, nota-se claras distorções quanto à comparação destes agentes. Enquanto estas trabalhadoras estão sobrerrepresentadas nos serviços domésticos com 61,86%, o inverso é constatado para os homens do mesmo grupo de cor representados com 5,40%, os homens brancos compõem apenas 2,89% deste setor. Os setores que menos favoreceram a camada feminina negra foram a construção, serviços de transporte, armazenagem e comunicação seguidos pelas outras atividades industriais. De forma adversa, estes setores foram os que expressaram a maior participação para os homens brancos dentre as atividades econômicas.

Cabe um enfoque no tocante a um dos setores mais concentradores para as mulheres negras que foi o serviço doméstico remunerado. Uma investigação do IPEA (2017) delineou o panorama da ocupação destas mulheres e as horas dedicadas a esta atividade por parte de milhares de brasileiras. Assim, o mencionado estudo revelou que no emprego doméstico 18% das mulheres eram negras, e 10% eram brancas no Brasil no ano de 2015. As mulheres trabalharam em média 7,5 horas a mais que os homens por semana nestas atividades consideradas internas ao lar. A jornada total média das trabalhadoras foi de 53,6 horas, enquanto a jornada masculina correspondeu a 46,1 horas.

Outro fato revelador norteia a relação da renda e o tempo dedicado para com as atividades domésticas. O IPEA (2017) sinaliza que à medida que se eleva a renda, reduz-se a proporção de mulheres que realizam afazeres domésticos. Dentre estas, as que reportaram

uma renda de até um salário mínimo, 94% das mesmas dedicavam-se as atividades domésticas, quando na oportunidade 79,5% das mulheres com renda superior a oito salários mínimos o faziam, uma distância de 14,5 p.p. Passos e Guedes (2018) reiteram que um nível mais elevado de renda possibilita a um grupo de mulheres contratar outras do mesmo sexo para atenuar sua carga de trabalho interno ao lar, o que faculta a estratificação do conflito entre trabalho e família com base na classe social. Tão logo, à medida que o poder aquisitivo de um determinado grupo social de mulheres se eleva, via rendimento do trabalho, estas mesmas delegam a outras de distintas classes as atividades domiciliares e cuidados do lar. Consequentemente, esta realidade favorece que mulheres bem posicionadas financeiramente se aloquem em postos de trabalhos prestigiados e aditivamente obtenham rendimentos mais elevados, quando confrontadas com outros grupos sociais desfavorecidos, assim concluem os autores.

Convém destacar a representação dos grupos de trabalhadores (as) por gênero e cor, presentes no mercado laboral, nas zonas territoriais afixadas para o ano de 2015. Observa-se que na região metropolitana do estado, as mulheres negras, estão presentes em maior quantitativo, representadas por 47% na Bahia, e no Brasil com 29%. Os homens negros foram representados nas zonas metropolitanas com 39% e 27% segundo a mesma ordem.



Fonte: Microdados PNAD 2015. Elaboração própria.

Com menor representação, na zona territorial metropolitana, estão os brancos. Nos espaços dotados de atratividade econômica e localizados próximos de plantas industriais, a

proporção do grupo base do mercado de trabalho se apresenta abaixo do percentual da população negra. A composição deste espaço por grupos que tendem a estarem posicionados em situação desvantajosa em seus saldos salariais permite inferir o comportamento do rendimento destas categorias de trabalhadores (as) ainda sendo maioria nesta região.

2.2 DADOS

Como já mencionado anteriormente, a base de dados utilizada neste estudo é disponibilizada pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), restrito aos anos de 2001 e 2015. A PNAD obtém informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, e características dos domicílios, e, com periodicidade variável, informações sobre migração, fecundidade, nupcialidade, entre outras, tendo como unidade de coleta os domicílios. Temas específicos que abrangem aspectos demográficos, sociais e econômicos também são investigados. Sua disponibilização/divulgação está a cargo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

A utilização da PNAD como fonte de informações concernentes aos indivíduos inseridos na força de trabalho brasileira assenta-se na sua relevância por conter dados tanto dos trabalhadores que compõem o mercado formal (este caracterizado pelo registro do emprego com carteira assinada e garantias de seus direitos trabalhistas assegurados pelos órgãos competentes) quanto do mercado informal, no qual os trabalhadores não possuem vínculo oficial com uma empresa, não tendo, portanto, direitos a benefícios e proteções sociais, podendo ainda estarem vinculados a empresas que se encontram registradas de forma ilegal.

Como mencionado anteriormente, a base de dados corresponde aos anos de 2001 e 2015 para o Estado da Bahia e o Brasil. O número de observações para o ano de 2015, última PNAD anual disponibilizada, correspondeu a 356.904 observações a nível nacional enquanto para o estado da Bahia foram encontradas 26.155 observações. Buscando manter uma base mais coesa, foram efetuados alguns ajustes na mesma. Inicialmente, foram excluídos os indivíduos da cor indígena por apresentarem baixa representatividade, de igual modo para os entrevistados que não declararam a informação de cor.

A variável utilizada para captar os efeitos educacionais no ciclo de vida produtiva dos trabalhadores são os anos de estudo, listados desde as pessoas que não possuem instrução (analfabetos) até aqueles que possuem 15 anos ou mais de estudo, excluindo deste item os

entrevistados que não reportaram informações quanto a faixa escolar; optou-se por restringir a idade superior a 18 e menor que 65 anos dos indivíduos economicamente ativos na semana de referência da PNAD. Esta escolha da faixa etária¹⁰ foi motivada por considerar que pessoas com idade inferior a 18 anos ainda estejam estudando (podendo atuar como aprendizes com a idade mínima estabelecida em lei) e pessoas com idade superior a 65 estejam deixando o mercado de trabalho devido à aposentadoria; os indivíduos enquanto ocupados assumem valor 1 e 0 do contrário; a variável salário corresponde no formulário da PNAD ao Rendimento Mensal do Trabalho principal (Y), já a variável salário/hora é a razão do salário¹¹ dividido pelo número de horas trabalhadas na semana de referência. Os setores de atividade econômica compreendem: agrícola; indústria (aglutinada com outras atividades industriais e indústria de transformação); construção; comércio; serviços (abrangendo alojamento e alimentação; transporte, armazenagem e comunicação; educação, saúde e serviços sociais; serviços domésticos; outros serviços coletivos, sociais e pessoais); administração pública; outras atividades (em conjunto com atividades mal definidas), conforme procedimento adotado por Cirino e Lima (2012). Porém, na sua pesquisa estes autores ainda agregaram em serviços a administração pública e outras atividades, fator distintivo que não se aplica nesta investigação por compreender que dentre as atividades de caráter público encontram-se particularidades que dificultam comparações de seus coeficientes com os demais setores.

As variáveis de gênero e cor têm como função expor as diferenças de rendimentos mediante as distinções das características pessoais que são consideradas no mercado de trabalho onde, os homens de cor branca tendem a ser mais privilegiados em seus vencimentos salariais em detrimento dos demais grupos (*coeteris paribus*). Porém, com a simples utilização da equação de rendimentos não há evidências que permitam afirmar com segurança que as distorções salariais dos grupos observados se caracterizam em discriminação. Para certificação de tal ocorrência, necessita-se da aplicação de métodos mais robustos para cumprir com tal finalidade e medir a magnitude do hiato salarial entre grupos, o que propicia a utilização de corretores amostrais.

Quanto às respectivas variáveis dicotômicas Área (código de situação censitária - zonas urbanas e rurais) e a Região metropolitana (código de área censitária), Souza et al (2018) explicam que os centros urbanizados com maior dinamismo econômico, aglomeração

¹⁰ O recorte quanto a faixa etária aqui exposto foi utilizado também por Almeida e Bessaria (2014). Se observado o requisito contido na convenção nº 138 do artigo 3º da OIT- Organização Internacional do Trabalho, para os países membros, destaca-se que a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho não poderá ser inferior à idade de conclusão da escolaridade compulsória, visando assegurar a erradicação do trabalho infantil e a evasão escolar.

¹¹ Valores não declarados do salário foram excluídos.

de grandes firmas e maior disponibilidade de mão de obra especializada possibilitam aos indivíduos retornos salariais superiores aos de áreas não urbanizadas (áreas rurais) e não-metropolitanas.

QUADRO 2.2: Descrição das Variáveis

VARIÁVEIS	DESCRIÇÃO
Ln Salário/hora	Logaritmo do salário hora.
Gênero	1, se Homem; 0, caso contrário.
Cor	1, se Branco; 0, caso contrário.
Área ¹²	1, se Urbana; 0, caso contrário.
Região Metropolitana	1, se Região Metropolitana; 0, caso contrário.
Crianças de 0 a 5 anos	1, se crianças no domicílio; 0, caso contrário.
Anos de estudo	Indica a escolaridade em anos de estudo do indivíduo.
Experiência	Número de anos no trabalho principal na semana de referência.
Experiência ao quadrado	Número de anos no trabalho principal ao quadrado na semana de referência.
Idade	Entre 18 e 65 anos - indica os anos de vida do agente econômico.
Condição de Ocupação	1, se Ocupados; 0, caso contrário.
Condição no Domicílio	1 se Chefe; 0, caso contrário.
Setor de Atividade: Agricultura Indústria Construção Comércio Serviços Adm. Pública Outras atividades	1 se Agrícola, 0 caso contrário; 1 se Indústria, 0 caso contrário; 1 se Construção, 0 caso contrário; 1 se Comércio, 0 caso contrário; 1 se Serviços, 0 caso contrário; 1 se Adm. Pública, 0 caso contrário; 1 se Outras atividades, 0 caso contrário.
Nº horas trabalhadas na semana	Variável quantitativa que traceja o número de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal da semana de referência, utilizada para construir a variável salário hora.

Espera-se que os sinais dos coeficientes área (urbana) e região (metropolitana) sejam positivos, por indicar maior dinamismo desses mercados diante daqueles situados na zona

¹² Urbana nesta pesquisa compreende: Cidade ou vila, área urbanizada; Cidade ou vila, área não-urbanizada; Área urbana isolada.

rural e não-metropolitana, sinalizando que centros mais dinamizados tendam a apresentar maiores oportunidades de emprego e renda em relação aos últimos, assim corroboram CIRINO e LIMA (2011).

A inserção das variáveis anos de estudo, idade, experiência são variáveis justificadas pela Teoria do capital humano que as relacionam com o investimento realizado em fatores que contribuem para elevação da produtividade individual e refletido nos retornos salariais, que por sua vez, espera-se um sinal positivo para as mesmas. O termo quadrático da experiência (anos de permanência no trabalho principal na semana de referência) remete a retornos decrescentes, explicitando que retornos no rendimento do trabalho atingem seu pico em determinada fase produtiva e no final do ciclo de vida produtivo do trabalhador tendem a uma redução.

A utilização da variável que indica a presença de crianças no domicílio é destinada para o cálculo da correção do viés de seleção amostral. A respectiva variável estará presente na equação de seleção amostral da mesma forma que a variável condição de ocupação (ocupadas) e condição no domicílio (chefe) e oportunamente explicadas. A condição de ocupação visa aferir a probabilidade de participação no mercado de trabalho para determinados grupos atrelados a condicionantes que induzem os indivíduos a comporem o meio produtivo, princípios probabilísticos que se aplica a condição de chefes no domicílio.

Os respectivos setores de atividade econômica norteiam o comportamento da atividade produtiva em um dado período de tempo e têm por finalidade captar possíveis impactos da segmentação do mercado de trabalho.

2.3 ESTÁTICA COMPARATIVA

Os dados contidos na tabela 2.3 remontam aos valores médios das principais variáveis designadas das equações econométricas subjacentes. Como pode ser percebida, inicialmente a média do salário hora dos homens brancos no ano de 2001 foi mais expressivo que os demais grupos e as mulheres brancas acompanharam esta trajetória salarial, na sequência estão os homens negros e por último as mulheres negras com a menor média salarial entre todos os grupos por gênero e cor.

Em 2015 mantém-se a mesma posição para todos os grupos e as mulheres negras novamente com a menor desvantagem salarial dentre os demais. Na área urbana, tanto os homens brancos como as mulheres brancas são os maiores representantes, realidade que se replica da mesma forma para a região metropolitana nos respectivos anos.

A média educacional do grupo branco segue a mesma tendência, indicando que os anos dedicados aos estudos desta categoria foram de 8,56 para os homens e 8,83 para as mulheres, estas mais instruídas educacionalmente que os homens; no grupo negro as mulheres investem em anos adicionais na educação e isto as coloca em posição de vantagem no seu grupo de cor, na faixa cronológica final é confirmada a mesma ocorrência.

TABELA 2.3

Estática comparativa (média) das variáveis por gênero e cor no Brasil no período de 2001 e 2015.

Variáveis	2001				2015			
	Grupos							
	HB	HN	MB	MN	HB	HN	MB	MN
Salário/hora	20,43	10,17	14,97	7,88	90,61	50,45	76,41	42,61
Urbana	0,87	0,83	0,89	0,85	0,88	0,83	0,90	0,85
Região Metropolitana	0,40	0,37	0,42	0,38	0,39	0,36	0,41	0,37
Anos de estudo	8,56	6,49	8,83	6,86	10,42	8,78	10,91	9,41
Experiência	22,24	22,65	22,29	22,82	23,02	23,26	23,37	23,48
Idade	36,80	35,15	37,13	35,69	39,44	38,05	40,29	38,89
Ocupados	0,79	0,76	0,48	0,43	0,78	0,76	0,54	0,49
Chefe	0,66	0,62	0,17	0,18	0,55	0,52	0,29	0,33
Agrícola	0,14	0,22	0,10	0,15	0,11	0,17	0,05	0,09
Indústria	0,18	0,14	0,10	0,07	0,15	0,12	0,11	0,08
Construção	0,09	0,14	0,00	0,00	0,12	0,18	0,00	0,00
Comércio	0,15	0,13	0,16	0,13	0,19	0,18	0,18	0,17
Serviços	0,32	0,28	0,54	0,57	0,22	0,20	0,46	0,51
Adm. Pública	0,06	0,05	0,05	0,04	0,06	0,06	0,06	0,04
Outras atividades	0,02	0,01	0,02	0,00	0,11	0,07	0,10	0,06
Nº horas trabalhadas na semana	46,10	45,50	37,28	36,19	41,80	40,74	36,48	34,45

Fonte: Microdados da PNAD 2001 e 2015. Elaboração própria.

Uma mudança nesta trajetória é percebida através da variável experiência, onde, o grupo negro compuseram valores médios acima do grupo branco rompendo no ano de 2001 com liderança dos indivíduos brancos. Nota-se que as mulheres brancas no ano de 2015 ultrapassam os homens em termos de habilidades práticas e perfazem junto com as mulheres negras o grupo de trabalhadores que acumulam maiores vivências práticas do meio laboral. A condição como ocupados e chefes de família, permitiram ao grupo masculino, médias mais expressivas que as observadas para o grupo feminino em 2001. No ano de 2015 foi mantida esta posição, no entanto, percebe-se que estes valores se reduzem em uma proporção para os homens que foram identificados como chefes no domicílio e aumenta para as mulheres, mais específico para as mulheres negras.

Na atividade econômica representada pelo setor agrícola a categoria negra detiveram valores médios em destaque no ano de 2001. Em 2015 esta representação esteve a cargo dos

homens negros e dos homens brancos. A indústria e a construção foram setores amplamente representados pelo grupo masculino. No comércio as médias foram favoráveis para as mulheres brancas no período inicial, e no recorte final é mantido um valor constante entre as mulheres brancas e os homens negros, sendo que os homens brancos pleitearam uma presença frente aos demais e na última colocação estiveram as mulheres negras. Nos serviços, a presença marcante é a feminina nos dois períodos, com ênfase para o segmento feminino negro. A administração pública mantém-se constante nas faixas de análise. Em outras atividades o valor médio dos grupos observados eleva-se em 2015, e para as mulheres negras de forma mais incisiva. O valor médio do número de horas trabalhadas empenhadas pelos homens foram mais expressivos que as médias da categoria feminina, porém, nota-se que estas médias reduzem-se no período final para todos os grupos analisados, sendo que, as médias mais inferiores das horas trabalhadas foram delegadas às afrodescendentes.

2.4 EQUAÇÃO MINCERIANA

A equação desenvolvida pelo economista Jacob Mincer (1974) tem como objetivo verificar como as decisões individuais referentes ao aprimoramento e acúmulo de conhecimento se correlacionam com os retornos salariais dos indivíduos. Mincer (1974) argumenta que a educação pode influenciar na vida produtiva dos indivíduos de forma variada, dentre seus destaques estão: o impacto nas taxas de lucro ou ganhos por unidade de tempo trabalhado; na participação da força de trabalho, especialmente em diferentes estágios do ciclo da vida, influenciando na quantidade de tempo trabalhado refletido pela frequência e duração do desemprego e pelo tempo parcial do emprego (MINCER, 1974, p. 71).

De forma sumária, Mincer (1974) integrou a teoria do investimento em capital humano dentro de um contexto empírico, compatível com a teoria econômica à sua época de modo que seu trabalho foi amplamente difundido e referenciado nas pesquisas sobre o mercado de trabalho, então denominada como função salário do capital humano, comumente conhecida como equação minceriana (CARVALHO, 2005).

A característica básica da equação minceriana, de acordo com Freitas (2008), tende a relacionar o logaritmo natural do salário com variáveis de investimento em capital humano, quais sejam anos de estudo e anos de experiência pós-escola, dentre outras. A equação principal elaborada por Mincer (1974) visando compreender o conjunto de características do salário-idade assume o seguinte formato:

$$\ln y = \beta_0 + \beta_1 \text{educ} + \beta_2 \text{educ}^2 + \beta_3 \text{exp} + \beta_4 \text{exp}^2 + u_i \quad (1)$$

Sendo:

$\ln y$ = é o logaritmo natural do salário;

$educ$ = é o número de anos de estudo;

$educ^2$ = é o número de anos de estudo ao quadrado;

exp = é o número de anos de experiência no mercado de trabalho;

exp^2 = é o termo experiência ao quadrado.

u_i = é o termo de erro aleatório

As pressuposições sobre a equação¹³ (1) sustenta que os anos adicionais de escolaridade e experiência apresentam impacto positivo sobre os salários, ou seja, os coeficientes β_1 e β_3 são maiores do que zero. Contudo, aumentos causados pelo acréscimo de experiência estariam sujeitos a retornos decrescentes, sendo o coeficiente (sinal esperado) β_2 e β_4 negativo. Já a relação entre rendimentos e experiência não é linear, mas, sim, côncavo, com um pico próximo à idade média de vida do indivíduo, devido à depreciação normal do capital humano com a idade (CIRINO e LIMA, 2012). Para a construção da variável experiência Mincer (1974) toma por base a experiência de trabalho como variável contínua e os indivíduos adentram o meio laboral logo após a conclusão da escolaridade $s + 6$ (supondo que seis anos é a idade em que o indivíduo começa a estudar). Então a experiência de trabalho (x) é igual à idade atual menos os anos dedicados aos estudos, subtraído da idade que os indivíduos iniciam a fase escolar, tal como: $x = \text{idade} - s - 6$.

Diferentemente da variável utilizada por Mincer (1974), nesta pesquisa a variável para captar a experiência dos indivíduos no meio laboral é extraída da própria base da PNAD, e esta a contabiliza como o número de anos no trabalho principal na semana de referência. Esta opção faz-se pertinente, pois, desta forma será possível observar em conjunto as principais variáveis contidas no estudo primário de Mincer (1974) e seu reflexo no rendimento do trabalho, sem que haja a interferência de regressores altamente correlacionados ou colinearidade perfeita entre os mesmos com a criação da variável explicativa experiência.

Segundo Freitas (2008), a função salário capital humano possui algumas características importantes:

- i) Os parâmetros da equação possuem interpretações econômicas;

¹³Uma proposição similar é suscitada por Rocha e Campos (2007), onde a obtenção dos rendimentos decrescentes em forma de U invertido para cada ano de escolaridade adicional é captada na equação de salários pelo coeficiente do termo quadrático da educação ($educ^2$), espera-se que este seja negativo na estimação. Para a variável experiência ao quadrado (exp^2), espera-se que seu sinal seja negativo – da mesma forma que mencionado para educação –, como forma de exprimir a existência dos rendimentos decrescentes; ou seja, o sinal negativo aponta que, para níveis maiores de experiência, haverá um retorno proporcionalmente inferior da taxa de rendimentos (ROCHA e CAMPOS, 2007. p. 56).

ii) O logaritmo natural do salário como variável dependente permite a obtenção de variância residual da função salário capital humano com uma menor heteroscedasticidade, e a distribuição do resíduo se situa próxima da normalidade;

iii) A função salário capital humano é flexível, ou seja, permite a incorporação de variáveis adicionais;

iv) Os coeficientes da função capital humano são destituídos de unidade, facilitando a comparação entre regiões.

O presente estudo utilizará como ferramenta de análise o modelo de regressão múltipla pelo método dos mínimos quadrados ordinários (MQO) ou OLS (Ordinary Least Squares). O OLS é uma técnica de aprimoramento matemático que visa encontrar o melhor ajuste para um conjunto de dados, objetivando minimizar a soma dos quadrados das diferenças entre o valor que será estimado e os dados observados. Para tal finalidade, o modelo estrutural da equação minceriana adotada nesta investigação assumirá a seguinte forma:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 idade + \beta_2 educ + \beta_3 exper + \beta_4 exper^2 + \beta_5 gênero + \beta_6 cor + \beta_7 área + \beta_8 região + \beta_9 setores + \beta_{10} educ * exper + u_i \quad (2)$$

Tendo:

y_i = Logaritmo natural do salário;

x_1 = Idade;

x_2 = Educ = Anos de estudo;

x_3 = Exper = Experiência;

x_4 = Exper² = Experiência ao quadrado;

x_5 = Gênero (1 se Homem; 0, caso contrário);

x_6 = Cor (1 se Branco; 0, caso contrário);

x_7 = Área (1 se Urbana; 0, caso contrário);

x_8 = Região (1 se Região Metropolitana; 0, caso contrário);

x_9 = Setores (1 se Agrícola, 0 caso contrário; 1 se Indústria, 0 caso contrário; 1 se Construção, 0 caso contrário; 1 se Comércio, 0 caso contrário; 1 se Serviços, 0 caso contrário; 1 se Administração Pública, 0 caso contrário; 1 se Outras atividades, 0 caso contrário);

x_{10} = coeficiente de interação entre educação e experiência;

u_i = termo de erro aleatório.

Onde y_i denota o logaritmo do salário do indivíduo i e as variáveis independentes referem-se ao vetor das variáveis explicativas sendo estas: idade, educ, experiência e seus respectivos termos quadráticos, além das variáveis de interação. As variáveis dicotômicas são expressas por: gênero, cor, área (urbana ou rural), região (se região metropolitana ou o contrário) e setores de atividade econômica.

2.5 DIFERENCIAIS DE SALÁRIOS: CORREÇÃO DO VIÉS DE SELETIVIDADE AMOSTRAL DE HECKMAN (1979).

Nesta pesquisa a base de dados utilizada decorre da PNAD. Sendo uma fonte que abrange diversos aspectos sociais e econômicos da população, a mesma contém no seu cerne algumas limitações quanto ao público entrevistado. Como os indivíduos que reportam as informações à PNAD estão presentes no mercado de trabalho, estes podem possuir características distintas dos trabalhadores que não compõem a força de trabalho, ou seja, os que estão fora do mercado de trabalho e não foram entrevistados, mas estes últimos estando aptos para atuarem neste mercado.

Este problema induz ao erro de especificação da amostra ou o viés de seleção. Para Heckman (1979) o viés de seleção de amostra pode surgir na prática por dois motivos: primeiro, devido à existência de auto-seleção pelos indivíduos ou unidades de dados sendo investigadas e o segundo motivo decorre das decisões tomadas por analistas ou processadores de dados que atuam da mesma maneira que a auto-seleção (HECKMAN, 1979, p. 153). Silva (2014) acentua que além destes requisitos, o autor considera que estudos de dados em painel, onde são mantidas observações consideradas *intactas* a exemplo da estabilidade na unidade familiar¹⁴, é tida como um requisito para entrada em uma amostra para análise, evidenciando que o uso de dados deste formato contribui para a não aleatoriedade da amostra. Quanto aos ajustes realizados na função de regressão, estes podem causar distorções nos parâmetros comportamentais de interesse com os parâmetros da função que determinam a probabilidade de entrada na amostra. Deste modo, o viés de seleção apresenta-se como uma falha decorrente de uma particularidade da não aleatoriedade da amostra eleita. Como consequência da utilização de amostras não aleatórias, surgem estimadores não eficientes no modelo.

¹⁴ Um exemplo tratado por Heckman (1979) quanto à identificação do viés de seleção refere-se à participação das mulheres no mercado de trabalho. Esta participação para o autor estaria condicionada a fertilidade das mulheres (com ou sem filhos), e seu estado civil (casada ou solteira), um dos exemplos a serem citados. Estes componentes podem afetar sobremaneira o salário de reserva desta categoria e induzi-las a participarem do mercado de trabalho ou o contrário.

No modelo desenvolvido por Heckman (1979) são expostas duas formas funcionais para participação no mercado de trabalho estando subordinado ao salário de reserva¹⁵, a primeira refere-se à equação de regressão e na segunda a equação de seleção. Visto que os indivíduos que se inclinam a participar do mercado de trabalho esperam receber um salário de mercado que é a remuneração por desempenharem suas atividades. Por outro lado, há indivíduos que não fazem parte da massa trabalhadora, ou seja, não fazem parte do mercado de trabalho por motivos outros (filhos dependentes, idosos na família, etc.) ou até mesmo pela remuneração (custo de oportunidade) abaixo do esperado como o salário de reserva.

Carvalho (2005) explica que determinadas pessoas estariam inclinadas a trabalhar caso o salário de mercado seja maior que o salário reserva, no entanto, há indivíduos que não fazem parte do mercado de trabalho, mas mantêm as mesmas características produtivas com relação aos que compõem o meio produtivo. Com isto, ao estimar uma equação de rendimento do tipo minceriana é possível a ocorrência do viés de seleção das informações. Desta forma, as estimativas dos coeficientes da equação de salários, obtidas a partir das informações dos indivíduos que trabalham na data de referência da pesquisa, podem estar viesadas, pois os indivíduos que reportaram as informações à PNAD estavam trabalhando na semana de referência, já os demais mesmo representados pela amostra não integravam o mercado de trabalho, seja por motivos pessoais ou até mesmo a consideração da oferta do salário de mercado e de reserva, o que comprometerá as estimativas podendo ocasionar em inferências inconsistentes. Assim, através do software Stata 13.0, empregando a metodologia elaborada por Heckman (1979) o procedimento para correção do viés de seletividade amostral assenta-se em dois estágios: o primeiro passo reside em estimar a equação de participação através de um modelo probit para encontrar a Inversa de Mill (λ), no segundo momento estimar a equação minceriana adicionando a variável λ como uma variável explicativa (regressora).

Para desenvolver tais procedimentos, a forma algébrica das equações salariais (mercado e reserva) apresenta-se da seguinte forma: o salário Y_{1i}^{mer} que é pago ao indivíduo está na sua forma logarítmica *ln salário/hora*, este tende a ser maior que o salário de reserva Y_{2i}^{reser} ; X_{1i}^{mer} corresponde ao vetor de especificação (variável explicativa) de todos os indivíduos inseridos no mercado de trabalho; β_1^{mer} é o vetor associado ao parâmetro a ser estimado para os grupos; ϵ_i é o termo de erro aleatório do modelo que segue uma distribuição normal bivariada.

¹⁵ É o nível de salário no qual um trabalhador estaria disposto a aceitar um determinado tipo de trabalho.

$$Y_{1i}^{\text{mer}} = X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}} + \varepsilon_i \quad (3)$$

A representação análoga se aplica para o salário de reserva: Y_{2i}^{reser} é o rendimento do grupo desempregado na sua forma logarítmica *ln salário/hora*; X_{2i}^{reser} corresponde ao vetor de especificação de todos os indivíduos não inseridos no mercado de trabalho; β_2^{reser} é o vetor associado ao parâmetro a ser estimado para os grupos de análise; U_i é o termo de erro aleatório do modelo.

$$Y_{2i}^{\text{reser}} = X_{2i}^{\text{reser}} \beta_2^{\text{reser}} + U_i \quad (4)$$

onde:

$$\varepsilon_i \sim N(0, \sigma^2).$$

$$U_i \sim N(0, 1).$$

$$\text{Corr}(\varepsilon_i, U_i) = \rho.$$

Logo, a decisão do indivíduo por trabalhar será dada pela diferença entre o salário de mercado e o salário de reserva, Carvalho (2005):

$$\begin{aligned} Y_{1i}^{\text{mer}} - Y_{2i}^{\text{reser}} &= (X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}} + \varepsilon_i) - (X_{2i}^{\text{reser}} \beta_2^{\text{reser}} + U_i) \\ &= (X_{1i}^{\text{mer}} \beta_1^{\text{mer}}) - (X_{2i}^{\text{reser}} \beta_2^{\text{reser}}) + (\varepsilon_i - U_i) \\ &= -(X_{1i}^{\text{mer}} X_{2i}^{\text{reser}}) \cdot (\beta_2^{\text{reser}} \beta_1^{\text{mer}}) + (\varepsilon_i - U_i) \\ (X_{1i}^{\text{mer}} X_{2i}^{\text{reser}}) &= Z_i \\ (\beta_2^{\text{reser}} \beta_1^{\text{mer}}) &= \delta \\ (\varepsilon_i - U_i) &= \epsilon_i \end{aligned}$$

A equação de participação resultante é dada por:

$$Y_{1i}^{\text{mer}} - Y_{2i}^{\text{reser}} = Z_i \delta + \epsilon_i \quad (5)$$

$$W_i = Z_i \delta + \epsilon_i \quad (6)$$

Freitas (2008) comenta que a decisão por participar do mercado de trabalho está relacionada com o ganho líquido que poderia ser alcançado pelo indivíduo, reforçando o surgimento deste comportamento: os indivíduos participam do mercado de trabalho quando ($Y_{1i}=1$) e sempre que o benefício líquido (salário) for maior que zero ($W_i > 0$). Com este enfoque, o indivíduo estaria no mercado de trabalho se a taxa de salário real fosse superior ao

salário de reserva. Uma situação oposta é verificada quando ($Y_{li} = 0$) indicando que o indivíduo estaria desocupado se o salário ofertado pelo mercado ($W_i \leq 0$), ou seja, os indivíduos prefeririam estar fora da população economicamente ativa se a referida taxa salarial fosse inferior ao seu salário de reserva (CIRINO e LIMA, 2011, p. 170).

Vale frisar que a literatura econômica que coaduna com a utilização da correção do viés de seleção amostral e seus efeitos na mitigação do problema de seletividade, (ALMEIDA E BESSARIA, 2014; FERNANDES, 2017) externa que este método por vezes não se adequa à realidade do mercado de trabalho brasileiro, por este não apresentar o desemprego voluntário. Desta forma, Bacchi et al (2017) recorrem a uma metodologia alternativa para sanar o problema de seletividade amostral. Outro ponto a ser destacado refere-se ao problema da endogeneidade. Esta ocorre à medida que uma das variáveis explicativas se correlaciona com o erro, sendo que este método não é capaz de corrigir esta falha, como afirmam Rocha e Campos (2007), Almeida e Bessaria (2014).

Diante do exposto, para corrigir este efeito adverso, faz-se pertinente um estudo sistemático deste evento e posteriormente a criação de alternativas que corrijam tais efeitos indesejados nas estimações que requerem a incorporação, a exemplo, de variáveis instrumentais ou até mesmo a incorporação de dados de um painel de efeitos fixos. Silva (2014) recomenda que nas estimações onde as características não observadas (dados censurados) dos trabalhadores não sejam levadas em consideração nas análises, podem ser adotadas estas alternativas que agem como corretores das estimativas econométricas. No entanto, a presente investigação se limita às estimações no entorno das assimetrias de rendimentos por gênero e cor, com as respectivas correções de seletividade amostral e as devidas decomposições salariais, pela ausência de variáveis alternativas no interior da própria base de dados postergando para um momento oportuno e com instrumentos adequados o detalhamento e correção desta ocorrência.

O valor esperado do salário dado que o salário de mercado é observado corresponde:

$$\begin{aligned}
 E[Y_{pi}^{mer} | Y_{pi}^{mer} \text{ observado}] &= E[Y_{li}^{mer} | (Y_{li}^{mer} - Y_{2i}^{reser})] > 0 \\
 &= E[Y_{li}^{mer} | (\epsilon_i > -Z_i\delta)] \\
 &= E[X_{li}^{mer} \beta_1^{mer} + \epsilon_i | \epsilon_i > -Z_i\delta] \\
 &= X_{li}^{mer} \beta_1^{mer} + E[\epsilon_i | \epsilon_i > -Z_i\delta] \\
 &= X_{li}^{mer} \beta_1^{mer} + \rho\sigma_\epsilon + \lambda_{pi}(\alpha_\epsilon) \quad (7)
 \end{aligned}$$

Onde:

$$\alpha_c = \frac{-Z_i\delta}{\alpha\epsilon}$$

$$\lambda_i(\alpha_c) = \frac{\phi\left(\frac{Z_i\delta}{\sigma}\right)}{\Phi\left(\frac{Z_i\delta}{\sigma}\right)} \quad \text{ou} \quad \lambda_i(\alpha_c) = \frac{\phi\left(\frac{Z_i\delta}{\sigma}\right)}{1-\Phi\left(\frac{-Z_i\delta}{\sigma}\right)}$$

Heckman (1979) denomina a variável lambda λ como a razão da inversa de Mill. A *Inversa de Mill* é uma função monótona decrescente que indica a probabilidade que uma observação seja selecionada na amostra, enquanto, ϕ e Φ representam a densidade e a função de distribuição para uma variável normal padrão, respectivamente. Contudo, o viés de seleção ocorrerá quando a $\text{Corr}(\epsilon_i, U_i) \neq 0$. Todavia, o modelo suscitado deve obedecer à distribuição normal sugerida com salário não nulo e positivo:

$$\begin{aligned} Y_i &= E[Y_{1i}^{\text{mer}} \mid (Y_{1i}^{\text{mer}} - Y_{2i}^{\text{reser}}) > 0] + \epsilon_i \\ Y_i &= X_i\beta + \beta_\lambda \lambda_i(\alpha_c) + \epsilon_i \end{aligned} \quad (8)$$

Carvalho (2005) salienta que em caso de omissão do termo $\beta_\lambda \lambda_i(\alpha_c)$ resultará em estimadores inconsistentes no modelo. Desta maneira, Heckman (1979) sugere a aplicação de procedimentos que assegurem a maior consistência no modelo, tais como:

- a) Estimar os parâmetros da probabilidade λ_i usando a análise probit para uma amostra completa. Posteriormente, com a estimação dos novos coeficientes pode-se estimar λ_i . Todos esses estimadores são consistentes.
- b) O valor estimado de λ_i pode ser usado como um regressor (variável explicativa) na nova equação minceriana através do método de Máxima Verossimilhança¹⁶, objetivando corrigir a falha que é causada pelo viés de seleção.

2.6 EQUAÇÃO DE PARTICIPAÇÃO

A finalidade da equação de participação é examinar a probabilidade de um indivíduo compor o mercado de trabalho condicionado a algumas variáveis explicativas, contanto que

¹⁶Uma vez que estimadores resultantes do método de mínimos quadrados ordinários são ineficientes para correção do viés de seletividade amostral, Heckman (1979) não recomenda sua utilização, salientando que este procedimento é computacionalmente mais oneroso. O autor também afirma que, uma vez que as estimativas do GLS não são assintoticamente eficientes, não é recomendado seu uso. Em contraste, o autor indica que para estimações desta natureza (correção do viés) pode ser aplicado o método de máxima verossimilhança.

algumas destas variáveis que venham fazer parte da equação de participação não estejam presentes nas equações de salários a exemplo da variável chefe e crianças de 0 a 5 anos de idade, como frisa Carvalho (2005). Em vista disto, a variável de controle para estimação da probabilidade de participação no mercado de trabalho nesta pesquisa obedece aos critérios levantados por Heckman (1979), onde a variável dependente Ocupação é categórica e assume valor 1 quando o indivíduo é ocupado e 0 do contrário, o trabalhador auferir um salário/ hora positivo, levando-se em consideração a existência de dependentes (filhos) de 0 a 5 anos de idade¹⁷.

Para efetuar tal procedimento, baseado nos trabalhos de Heckman (1979) e Carvalho (2005), as variáveis selecionadas para a equação de participação foram:

- Educ - em anos de estudo;
- Exper = Experiência: Número de anos no trabalho principal da semana de referência;
- Condição no domicílio - Chefe ou Pessoa de referência assume o valor 1, 0 caso contrário;
- Crianças de 0 a 5 anos de idade assume o valor 1, 0 caso contrário;

Com a utilização das variáveis elencadas no modelo de participação para os grupos destacados, espera-se que seus respectivos sinais estejam em sintonia com a literatura econômica que a referenda. Assim, a escolaridade em anos de estudos¹⁸ completos, informa que a probabilidade de participação no mercado de trabalho aumenta com o aumento da mesma. Para a experiência de trabalho em anos, em conformidade com seu aumento, isto se reflete na maior a probabilidade do indivíduo participar do meio laboral. Por ser chefe¹⁹ no domicílio, independentemente da cor e do gênero, espera-se que o sinal deste vetor seja positivo, por serem em grande medida, os responsáveis imediatos na provisão de seus membros familiares. Apesar da variável associada aos filhos menores de idade, esta apresenta uma relação dual para homens e mulheres. Para eles esta condição induz a maior probabilidade de comporem a PEA, por serem, em certa medida, os responsáveis pela provisão financeira do lar. Já para o grupo oposto esta alternativa é negativa pelas construções sociais que destinam para as mulheres o cuidado com seus dependentes. Cirino e Lima (2011) frisam que o sinal esperado para estes coeficientes seja positivo para os homens e negativo para as mulheres, justificando que estes membros familiares menores de idade, frente à legislação nacional,

¹⁷No estudo primário de Heckman (1979) a idade das crianças é delimitada nesta faixa etária.

¹⁸O termo quadrático desta variável para homens indica que sua probabilidade se eleva a taxas decrescentes e para as mulheres a taxas crescentes (CARVALHO, 2005).

¹⁹Pessoa responsável pela unidade domiciliar (ou pela família) ou que assim fosse considerada pelos demais membros.

requerem maior tempo de seus responsáveis e de suas mães, resultando no alongamento da extensão do trabalho no domicílio.

Seguindo os pressupostos citados acima, o modelo desenvolvido apresenta-se da seguinte forma:

$$W_i = X_i\beta + Ed_i\beta + Exp_i\beta + D_i\beta + C_i\beta + M_i\beta + u_i \quad (9)$$

Onde W_i é a variável binária dependente do *probit* que representa a participação no mercado de trabalho, sendo uma *dummy* que assume valor 1 quando ocupado e 0 caso contrário; X_i é um vetor de características socioeconômicas observáveis, e inclui variáveis de controle individuais, tais como idade, experiência, experiência ao quadrado, anos de estudo, o termo interativo de educação e experiência e variáveis *dummies* de gênero, cor, área (urbana ou rural), região metropolitana e setores de atividade econômica; Ed_i é uma variável contínua para os anos de educação; Exp_i é uma variável contínua para os anos de experiência no mercado de trabalho; D_i é um vetor que indica a condição no domicílio, é uma *dummy* que assume valor 1 quando chefe na família e 0 caso contrário; C_i é uma *dummy* para presença de crianças entre 0 a 5 anos de idade, assumindo valor 1 quando há crianças e 0 caso contrário; u_i é o termo de erro aleatório. Silva (2014) chama atenção para uma característica a respeito da equação de seleção definida e que esta atenda a itens básicos quanto às variáveis: chefe e crianças de 0 a 5 anos de idade. Estas são consideradas as variáveis de controle como sugere Heckman (1979), mas não fazem parte da equação primária (minceriana) e as mesmas não possuem a capacidade de determinar o salário-hora dos indivíduos quando presentes no mercado de trabalho.

Freitas (2008) destaca pontos que devem ser considerados na correção do viés e estes se referem inicialmente ao coeficiente de determinação, R^2 , onde sua significância não encontra sentido na presente abordagem. Posteriormente, o teste F, tem como objetivo avaliar a significância conjunta dos coeficientes, é substituído por um teste qui-quadrado χ^2 . Por fim destaca-se a interpretação do efeito marginal de uma determinada variável contida no modelo. O autor expressa que no modelo clássico de regressão linear é através do coeficiente de inclinação que se faz possível a medição do efeito de uma alteração unitária causada pela variável independente sobre a variável dependente. Esta ocorrência não procede na estimação com a correção do viés, devido a não linearidade dos parâmetros (FREITAS, 2008, p.59).

2.7 DECOMPOSIÇÃO SALARIAL OAXACA (1973): ESTRATIFICANDO AS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE AS CARACTERÍSTICAS PRODUTIVAS E DISCRIMINATÓRIAS.

A técnica de decomposição salarial comumente utilizada nas averiguações econométricas e principalmente na área de economia do trabalho pode ser originada a partir das características observadas e não observadas dos trabalhadores, uma vez que, estas particularidades levam ao surgimento da heterogeneidade do grupo em questão. Ao considerar que os trabalhadores possuem características produtivas e pessoais heterogêneas, esta constatação os remete a remunerações distintas, mas do contrário, caso não houvesse estas distinções entre seus atributos produtivos e pessoais, ainda assim haveria a possibilidade das diferenças salariais persistirem, esta ocorrência seria atribuída à segmentação ocupacional e à discriminação no meio produtivo, como salienta (SILVA, 2014). Mediante estas ponderações, faz-se oportuno não apenas aferir o quantitativo relativo às heterogeneidades para os grupos observados, ou seja, as diferenças salariais, mas decompô-los conforme a proposição sugerida por Oaxaca (1973) em que o mesmo estratifica via decomposição o quantitativo das remunerações que se devem às características produtivas dos trabalhadores e o que corresponde a fatores discriminatórios.

Ronald Oaxaca (1973) discute no seu estudo alguns motivos pelos quais as mulheres podem ou não participar do mercado de trabalho, sendo alguns destes como a cultura, a tradição e a discriminação que se articulam causando uma lacuna salarial de gênero. Diante desta observação, o autor estima via procedimentos econométricos a discriminação (em termos médios) contra trabalhadores nos Estados Unidos, fornecendo por meio de uma avaliação quantitativa os condicionantes das diferenças salariais entre homens e mulheres. Em seu aporte analítico, Oaxaca (1973) explica que a discriminação contra as mulheres existe sempre que o salário relativo dos homens exceda o salário relativo que teria prevalecido se homens e mulheres fossem pagos de acordo com os mesmos critérios, uma explanação fundamentada nas conceituações desenvolvidas por Gary Becker por meio do coeficiente de discriminação (d). Sua formalização segue como:

$$d = \frac{W_h/W_m - (W_h/W_m)_0}{(W_h/W_m)_0} \quad (10)$$

Onde:

W_h/W_m = razão salarial entre homens e mulheres observada;

$(W_h/W_m)^0$ = razão salarial entre homens e mulheres na ausência de discriminação.

Com uma representação do modelo de Becker para o coeficiente de discriminação, admitindo-se que os trabalhadores são substitutos perfeitos, aplica-se o logaritmo na equação seguinte:

$$\ln(d) = \ln\left[\frac{W_h/W_m - (W_h/W_m)^0}{(W_h/W_m)^0}\right]$$

$$\ln(d) = \ln\left[\frac{W_h/W_m}{(W_h/W_m)^0} - \frac{(W_h/W_m)^0}{(W_h/W_m)^0}\right]$$

$$\ln(d) = \ln\left[\frac{W_h/W_m}{(W_h/W_m)^0} - 1\right]$$

$$\ln(d) = \frac{\ln\left[\frac{W_h/W_m}{(W_h/W_m)^0}\right]}{\ln[1]}$$

$$\ln(d) * \ln[1] = \left[\frac{W_h/W_m}{(W_h/W_m)^0}\right]$$

$$\ln(d+1) = \ln(W_h/W_m) - \ln(W_h/W_m)^0 \quad (11)$$

Como $(W_h/W_m)^0$ é desconhecido, de acordo com Oaxaca (1973), a estimativa d é equivalente a estimar $(W_h/W_m)^0$. Logo, a estimativa entre a razão salarial masculina é realizada considerando ou não a existência de discriminação, que em síntese consiste: “*se não existisse discriminação, a estrutura salarial de um determinado grupo padrão poderia ser aplicada aos demais grupos, ou a estrutura destes grupos poderia ser aplicada ao grupo base.*” (CARVALHO, 2005, p.43).

Em seguida, o procedimento de decomposição em efeitos da discriminação e efeitos nas características individuais segue com uma equação salarial a ser estimada separadamente para cada grupo de cor e gênero:

$$Y_A = \beta X_{Ai} + u_i \quad (i= 1, \dots, n)$$

$$Y_B = \beta X_{Bi} + u_i$$

Onde

Y_i = salário por hora do i -ésimo trabalhador,

X_i = vetor de características individuais,

β = vetor de coeficientes,

u_i = termo de perturbação.

2.8 PROCEDIMENTOS PARA O CÁLCULO DA DECOMPOSIÇÃO DE SALÁRIOS.

Realizada a correção do viés de seletividade amostral via procedimento de Heckman (1979), em seguida aplica-se o procedimento de decomposição dos rendimentos descrito por Oaxaca-Blinder (1973) também aplicados aos estudos de Rocha e Campos (2007), Jann (2008), Cirino e Lima (2012), Silva (2014) e Rodrigues et al (2015).

Jann (2008) explica que a técnica utilizada por Oaxaca-Blinder (1973) reside em dividir o diferencial de salário entre dois grupos em uma parte que é “explicada” por diferenças de grupo em características de produtividade, como educação ou experiência de trabalho, e uma parte residual que não pode ser explicada por tais diferenças. Essa parte “inexplicada” é frequentemente usada como medida de discriminação²⁰, mas também inclui os efeitos de diferenças de grupos em preditores não observados (JANN, 2008, p.453).

Considere a existência de dois grupos de trabalhadores representados em suas respectivas equações salariais, A e B, uma variável dependente (Y) e um conjunto de variáveis explicativas (X) utilizada por Jann (2008), Cirino e Lima (2012) e Silva (2014).

$$Y_A = \beta_A X_{Ai} + u_i \quad (12)$$

$$Y_B = \beta_B X_{Bi} + u_i \quad (13)$$

Onde X é um vetor que contém as características dos trabalhadores, β contém os parâmetros de inclinação e o intercepto, e u é o termo de erro.

A diferença média de resultado:

$$D_{\text{decomposição}} = E(Y_A) - E(Y_B) \quad (14)$$

$$D_{\text{decomposição}} = E(X_A)\beta_A - E(X_B)\beta_B \quad (15)$$

Jann (2008) organiza a equação acima para identificar a contribuição das diferenças de grupos em preditores para a diferença geral de resultado, resultando em:

$$D_{\text{decomposição}} = [E(X_A) - E(X_B)]\beta_B + E(X_B)(\beta_A - \beta_B) + [E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$$

Jann (2008) informa que:

²⁰Oaxaca (1973) acentua a experiência, escolaridade, posição na ocupação, setor de atividade, grupos de ocupação, migração e estado civil como controles importantes da fonte da discriminação segundo cor e sexo.

- O primeiro componente: $[E(X_A) - E(X_B)]\beta_B$ equivale à parte do diferencial que é devida às diferenças dos grupos nos preditores (variáveis independentes), isto é, a parte do diferencial atribuída às características produtivas dos indivíduos, comumente conhecida por *efeito dotação*.
- O segundo componente: $E(X_B)(\beta_A - \beta_B)$ mede a contribuição das diferenças nos coeficientes (incluindo diferenças nos interceptos). Esta parte expressa o diferencial que é concedido à diferença nos retornos das características individuais não produtivas, conhecido então pelo *efeito discriminação*.
- O terceiro e último componente: $[E(X_A) - E(X_B)](\beta_A - \beta_B)$ é um termo de interação que explica as diferenças em dotações e coeficientes que podem existir simultaneamente entre os dois grupos.

Jann (2008) reitera que $\hat{\beta}_A$ e $\hat{\beta}_B$ apresentam-se como estimativas na forma de MQO para os parâmetros β_A e β_B obtidos separadamente a partir das amostras dos grupos. E \bar{X}_A e \bar{X}_B são estimativas para $E(X_A)$ e $E(X_B)$, respectivamente. De modo que, a forma funcional da estimativa ponderada para os grupos A e B apresenta-se na equação (16) como:

$$\hat{D}_A = \bar{Y}_A - \bar{Y}_B = (\bar{X}_A - \bar{X}_B)\hat{\beta}_B + \bar{X}_B(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) + (\bar{X}_A - \bar{X}_B)(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_B) \quad (16)$$

Como é sabido, o procedimento proposto por Oaxaca-Blinder (1973) sugere a apuração do diferencial de rendimento presente para dois grupos de trabalhadores. Logo, a decomposição salarial tem como função explicar as distinções salariais dos grupos por meio de uma desagregação das características pessoais dos trabalhadores e outra parte que não é explicada por estas características inerentes aos mesmos. Em suma, uma parte não explicada pela decomposição Oaxaca-Blinder (1973) é creditada à discriminação quando contrastados o gênero e a cor dos grupos em estudo como sinalizam RODRIGUES et al (2015).

Nesta pesquisa como o objeto de análise trata-se da discriminação contra as mulheres negras no mercado de trabalho no estado da Bahia versus Brasil, comparando os efeitos médios entre o grupo discriminado e não discriminado, a decomposição do diferencial salarial será realizada entre os homens brancos e as mulheres negras, homens negros e as mulheres negras, as mulheres brancas e as mulheres negras. Deste modo, a decomposição de Oaxaca-Blinder avalia a diferença média salarial entre as mulheres negras e os demais grupos de trabalhadores, revelando como as características observadas dos trabalhadores determinam esta diferença média em termos salariais como destaca Silva (2014).

Assim, a forma funcional do modelo estruturado para a decomposição salarial desta pesquisa assume a forma e as seguintes características:

$$\ln \bar{Y}_{HB} - \ln \bar{Y}_{MN} = (\bar{X}_{HB} - \bar{X}_{MN})\hat{\beta}_{MN} + \bar{X}_{MN}(\hat{\beta}_{HB} - \hat{\beta}_{MN}) + (\bar{X}_{HB} - \bar{X}_{MN}) (\hat{\beta}_{HB} - \hat{\beta}_{MN}) \quad (17)$$

O salário decomposto apresenta-se em sua forma logarítmica \ln ; a análise está restrita ao grupo de cor branca (já aglutinados em brancos e amarelos) e indivíduos de cor preta (aglutinados em pretos e pardos), pois nestes grupos como referenda a literatura, pode haver a discriminação; o subscrito HB corresponde aos homens brancos; MN corresponde às mulheres negras. Ademais, as simulações do capítulo seguinte terão por objetivo expor as estimações propostas dentre os grupos de gênero e cor e suas respectivas análises.

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção visa demonstrar por meio de exercícios econométricos a aferição dos rendimentos percebidos pelos grupos e o nexó discriminatório entre gênero e cor. Cumprindo com esta proposição, a equação minceriana (*cross-section*) exposta na tabela (3.1) tem como objetivo expor as diferenças nos retornos salariais quando mantidos constantes os atributos produtivos e pessoais dos trabalhadores entre o Estado da Bahia e o Brasil no ano de 2001 e 2015.

3.1 ANÁLISE DAS EQUAÇÕES MINCERIANAS

Inicialmente, na tabela (3.1) na coluna referente à Bahia no ano de 2001, nota-se que o investimento em capital humano composto pela idade, educ (anos de estudo) e experiência impactam na determinação dos retornos salariais em 1,3%, 10,5% e 3,1% em resposta a um aumento de 1% em seus coeficientes, respectivamente. Uma vez que a experiência, como sugerida pela Teoria do Capital Humano, permite que os indivíduos elevem suas habilidades no exercício laboral cotidiano, o esperado para esta variável é o sinal positivo como indicado. O termo quadrático da experiência que expressam os rendimentos decrescentes também apresentaram sinais condizentes com a teoria suscitada, tendo suas significâncias dentro dos limites estabelecidos através do MQO certificados em 1%.

A variável de gênero mostrou-se significativa no estado baiano a 1%, demonstrando que em média, os homens foram favorecidos em seus rendimentos salariais em 34,7%, em contraponto com o grupo oposto (mulheres como variável omitida). Na estimação abrangendo o quantitativo nacional foi registrada uma diferenciação de rendimento em 31,1% favorável ao grupo masculino - uma diferença de 3,6 p.p. inferior à da Bahia.

TABELA 3.1.

Estimação da equação minceriana por MQO para o ano de 2001.

Variáveis	Bahia		Brasil	
	Coeficientes	St.Err	Coeficientes	St.Err
Idade	0.013***	0.001	0.013***	0.000
Educ	0.105***	0.003	0.106***	0.001
Exper	0.031***	0.004	0.029***	0.001
Exper ²	-0.001***	0.000	-0.001***	0.000
Gênero	0.347***	0.016	0.311***	0.004
Preta	-0.339***	0.023	-0.244***	0.008
Amarela	0.065	0.225	0.299***	0.038
Parda	-0.251***	0.018	-0.240***	0.004
Urbana	0.045**	0.023	0.162***	0.008
Reg_Metropolitana	0.180***	0.016	0.123***	0.004
Indústria	0.211***	0.033	0.357***	0.010
Construção	0.236***	0.031	0.303***	0.011
Comércio	0.126***	0.031	0.248***	0.011
Serviços	0.188***	0.026	0.318***	0.010
Adm_Pública	0.428***	0.036	0.560***	0.012
Outras_Atividades	0.384***	0.056	0.531***	0.018
Educ*Exper	0.001***	0.000	0.000***	0.000
_cons	-0.051	0.048	0.029*	0.016
	R-squared	0.451	R-squared	0.443
	Prob> F	0.000	Prob> F	0.000
	Number of obs	11.869	Number of obs	136.047

Fonte: Microdados da PNAD 2001. Elaboração própria.

Significância: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Quanto à variável dicotômica de cor, a variável base foi a cor branca. Os resultados das demais variáveis indicam que em média, no mercado de trabalho baiano, os indivíduos da cor preta auferem 33,9% a menos em seus rendimentos quando comparados com os indivíduos da cor branca. Os pardos seguiram a mesma identificação, sendo desfavorecidos neste quesito, contudo seu percentual foi desvantajoso em relação à variável omitida em 25,1%. Um ponto que chama atenção corresponde ao grupo de cor amarela no estado baiano, pois as estimativas para os mesmos não se mostraram estatisticamente significativas.

Residir em áreas urbanas no estado (variável omitida área rural) contribui nos rendimentos do trabalho em 4,5%, ao nível de significância de 5%. Estar localizado geograficamente na região metropolitana favorece nos rendimentos em 18,0%. Os setores de atividade econômica mostraram-se estatisticamente significativos e com retornos positivos quando relativizados com a variável omitida que foi o setor agrícola. Ademais, nos setores de atividade econômica percebe-se que a administração pública como preconizado contribuiu para maior retorno dentre os demais setores, tendo um diferencial na determinação dos rendimentos em 42,8%, indicando que neste espaço os retornos salariais são mais elevados quando equiparados ao agrícola. A interação entre escolaridade e experiência contribuiu positivamente nos retornos salariais em média 0,1% na Bahia e valor médio nulo no Brasil. O

coeficiente de interatividade, de ambos os territórios, mostrou-se estatisticamente significativo. Estes preditores neste formato cumprem a função de captar os efeitos contidos no interior da Teoria do Capital Humano e sua influência na determinação do salário/hora, muito embora, com a exposição suscitada não seja possível determinar qual dos preditores contribuem, na forma interativa, em maior grau nesta determinação da renda, cumpre com esta finalidade através dos efeitos marginais das mesmas.

Os retornos médios verificados no Brasil na tabela (3.1) mantiveram-se mais sintonizados com a literatura econômica se comparados com os achados para o estado baiano. Em sua totalidade, os coeficientes mantiveram significância estatística de 1%. Os parâmetros iniciais que mensuram os ganhos da renda do trabalho por via das características produtivas dos trabalhadores apresentaram pequenas variações percentuais, se confrontados com os dados no âmbito estadual. A variável categórica de cor indica na estimação que os indivíduos da cor preta e parda, a nível nacional, sofrem uma desvantagem (em relação ao grupo base) nos proventos do trabalho em 24,4% e 24,0%. Residir em área urbana favorece os trabalhadores positivamente, com percentual de 16,2%, bem acima das magnitudes constatadas para a Bahia. Por sua vez, os vencimentos advindos para os que se localizam na região metropolitana no território nacional foram de 12,3%. Os setores de atividade econômica expressaram em seus coeficientes valores um pouco mais elevados na abrangência nacional do que no estado confrontado. Estes setores apresentaram sinais positivos na determinação da renda do trabalho, cabendo destaque para a administração pública que apresentou um diferencial no rendimento de 56,0% em relação ao agrícola, sucedido pelo setor que engloba outras atividades, com retornos médios em 53,1%, sendo que o menor retorno foi creditado na área do comércio.

A organização da estrutura setorial econômica, como explicado pelo DIEESE (2012) na série histórica de investigação, entre 1999 a 2009, permite a compreensão das transformações dos nichos produtivos e a alternância de contribuição de cada setor na economia. O destaque na fase inicial analisada, em termos relativos, coube ao setor da Construção civil (45,3%), Serviços (38,0%), Comércio (27,5%), Indústria (18,7%) e Serviços Domésticos (10,6%).

Neste contexto, ressalta-se a relevância do setor industrial impulsionando o crescimento econômico, mesmo posicionado na terceira colocação como aponta o estudo. Dado as especificidades deste setor, o mesmo mantém uma característica peculiar que é a capacidade de afetar a estrutura produtiva dos demais ramos a partir das transformações das matérias-primas em bens intermediários ou finais. Uma consequência virtuosa deste ciclo

seria o favorecimento na agregação de valor ao longo do processo de produção e a capacidade de acionar outros setores produtivos. Porém, no exercício de estimação exposto na tabela (3.1), o setor que mais contribuiu nas diferenças dos rendimentos, como já comentado, foi a administração pública. Uma possível resposta sobre este comportamento seria o maior nível de remuneração das carreiras do funcionalismo público federal, o que explicaria a maior diferença constatada para o Brasil quando confrontado com a realidade baiana. Como pode ser observado, o setor da administração pública deteve grande contribuição e se distinguiu frente aos demais, seja no âmbito estadual ou nacional como exposto na tabela (3.1).

Na tabela (3.2) são expostos a regressão de rendimento minceriana com os mesmos territórios de abrangência, mas com a distinção do recorte temporal que é 2015. Em média, os homens baianos foram favorecidos, no salário-hora, em 26,8% e, no Brasil a média estimada foi de 24,5%. Os trabalhadores baianos da cor preta têm uma desvantagem no salário hora de 18,2% em relação aos trabalhadores brancos. Na mesma oportunidade, os trabalhadores brasileiros mantiveram uma desigualdade da renda de 22,7%. Os indivíduos da cor amarela novamente não apresentaram significância estatística no estado, mas para o Brasil, tiveram um vencimento positivo em relação aos brancos de 18,1%. Os pardos mantiveram certa desvantagem com o grupo base de 11,6% na Bahia e 20,9% no Brasil. Residir em área urbana é um fator positivo, dado as características produtivas e fatores de atração econômica destes centros, que contribuem em 4,8% no estado enquanto a média nacional esteve acima com retornos de 17,8%.

TABELA 3.2

Estimação da equação minceriana para o ano de 2015.

Variáveis	Variável dependente: logaritmo do salário/hora			
	Bahia		Brasil	
	Coeficientes	St.Err	Coeficientes	St.Err
Idade	0.010***	0.001	0.009***	0.000
Educ	0.066***	0.003	0.068***	0.001
Exper	0.008***	0.003	0.007***	0.001
Exper ²	-0.000***	0.000	-0.000***	0.000
Gênero	0.268***	0.017	0.245***	0.004
Preta	-0.182***	0.023	-0.227***	0.007
Amarela	0.018	0.220	0.181***	0.032
Parda	-0.116***	0.021	-0.209***	0.004
Urbana	0.048*	0.029	0.178***	0.007
Reg_Metropolitana	0.177***	0.016	0.116***	0.004
Indústria	0.317***	0.042	0.181***	0.010
Construção	0.345***	0.037	0.236***	0.010
Comércio	0.171***	0.037	0.088***	0.010
Serviços	0.341***	0.037	0.237***	0.010
Adm_Pública	0.592***	0.044	0.532***	0.013
Outras_Atividades	0.370***	0.042	0.343***	0.012
Educ*Exper	0.001***	0.000	0.001***	0.000
_cons	1.602***	0.051	1.852***	0.014
	R-squared:	0.309	R-squared:	0.316
	Prob> F:	0.000	Prob> F:	0.000
	Number of obs:	10.262	Number of obs:	145.140

Fonte: Microdados da PNAD 2015. Elaboração própria.

Significância: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Um fato positivo é a queda na magnitude dos diferenciais salariais de gênero ocorrido no período, tanto no mercado de trabalho baiano, quanto para o conjunto do país. Assim, os homens recebiam 31,1% a mais do que as mulheres em 2001, para a média brasileira, diferença que cai para 24,5% em 2015.

Por outro lado, o diferencial relativo à cor se reduz de forma significativa na Bahia, com a desvantagem salarial dos pretos e pardos reduzindo-se de 33,9% e 25,1% em 2001 para 18,2% e 11,6% em 2015, respectivamente. No caso brasileiro, a redução é um pouco menos significativa, passando de 24,4% e 24,0% em 2001 para 22,7% e 20,9% em 2015, respectivamente.

Uma inversão dos retornos pode ser percebida na estimativa da região metropolitana, pois no estado baiano o percentual encontrado em favor deste espaço foi de 17,7% em relação as áreas rurais, enquanto no Brasil foi constatado um valor levemente abaixo de 11,6%. Todos os valores dos setores de atividade econômica revelados foram positivos em relação ao setor agrícola e estatisticamente significativos ao nível de 1% de erro. Contudo, os maiores retornos entre os parâmetros setoriais foram encontrados em nível estadual. Novamente na administração pública pode ser observado que estes rendimentos contribuíram sobremaneira no salário hora relativizado com a variável omitida.

Assim, a seção cumpre com sua finalidade por evidenciar como a equação de salários contribui para analisar o retorno médio do salário hora como suscitado pela literatura econômica. Tais estimativas, porém, podem conter viés de seleção, conforme mencionado no capítulo anterior.

A seção seguinte se incumbirá da demonstração dos resultados da correção de seletividade amostral fundamentada por Heckman (1979). Uma distinção da equação aplicada no capítulo (II) nas tabelas (3.1) e (3.2) em relação ao capítulo seguinte refere-se à observação dos grupos de cor. Neste bloco, estes grupos que se apresentaram desagregados serão expostos de forma aglutinada por compreender que os indivíduos negros ou afrodescendentes compõem o mesmo grupo filial representados na cor preta, enquanto os brancos estão agregados com os amarelos como forma de otimização metodológica em suas análises frisando que os indivíduos de cor amarela na sua totalidade são ascendentes asiáticos.

3.2 RESULTADOS PARA A CORREÇÃO DO VIÉS DE SELEÇÃO AMOSTRAL-HECKMAN (1979).

Os resultados encontrados a partir da correção do viés de seleção no Estado da Bahia, no ano de 2001, explicitam que os parâmetros estabelecidos no modelo em sua grande maioria apresentaram significância estatística, mas em níveis alternados, com exceção do parâmetro de área (urbana) visto na tabela (3.3). Carvalho (2005) comenta que a utilização do método com o corretor de seletividade amostral e a simples utilização da equação de rendimentos (minceriana), elucida que tanto os coeficientes como variâncias se alteram com a aplicação da correção do viés, de igual modo, para a significância estatística do modelo. Para Pereira e Oliveira (2016) o método de estimação convencional por MQO do logaritmo do salário/hora para os que possuem emprego e os desempregados tende a superestimar os reais efeitos da regressão, algo que pode ser percebido com o coeficiente de gênero e boa parte dos coeficientes na tabela (3.1) equiparado com o resultado para cada grupo na tabela (3.3).

Vale destacar que na presente pesquisa foram evidenciadas tais suposições, com exceção para o nível de significância. Diante disto, as estimações contidas nas tabelas (3.3) e (3.4) contam com regressores presentes na equação de rendimento além dos indicadores probabilísticos de participação no mercado de trabalho que serão o foco de análise. No entanto, merecem destaque as estimativas baianas e os pontos incomuns entre os grupos classificados por gênero e cor.

A adição da variável *lambda* desencadeou modificações nos coeficientes, fato este notado na exposição dos novos resultados após incorporação deste corretor amostral. Os grupos de cor considerados na estimação para correção do viés de seleção amostral foram retratados na forma agregada como brancos (brancos e amarelos) e pretos (pretos e pardos).

É possível constatar que os preditores (variáveis explicativas) referendados pela Teoria do Capital Humano contribuem na probabilidade de participação no meio laboral para os grupos destacados mantendo uma constância quanto ganhos salariais no meio produtivo e significância de 1%, assim observados na variável idade para os homens brancos, mulheres brancas e homens negros e as mulheres negras que obtiveram um retorno de 1,5% em relação aos demais grupos no Estado da Bahia. Os achados para o território nacional contidos na tabela (3.3) informam que os resultados destas mulheres foram distintos aos encontrados para os homens brancos (1,3%).

A educação vista como ferramenta que favorece diretamente na produtividade dos indivíduos, e por consequência, em maiores retornos do trabalho, mostra que o termo linear, medido em anos de estudo, para todos os grupos de cor, retrata que estes retornos aumentam em conjunto com o investimento deste capital. Verifica-se, então, que na Bahia os reflexos mais elevados nos rendimentos destinaram-se ao grupo negro, o que permitiram aos homens negros resultados neste campo que os colocaram em uma linha de vantagem em relação aos demais, com um retorno de (9,4%) e resultados superiores às mulheres do seu grupo de cor, representadas com (9,3%) em confronto com os demais no estado baiano. No Brasil, os acréscimos da renda, em termos educacionais mais elevados foram dedicados às mulheres brancas (9,6%) e (9,5%) para os homens negros, enquanto as afrodescendentes foram impactadas nos rendimentos salariais que seguiram a mesma trajetória dos homens brancos (9,3%).

As inferências educacionais demonstram que as brasileiras da cor branca estão bem posicionadas no tocante ao investimento educacional, mesma condição experimentada pelos homens negros através de seus preditores. Constatação similar pode ser percebida no coeficiente de experiência com o grupo branco e os homens negros detendo os maiores percentuais, enquanto as mulheres negras situam-se na última colocação. O termo quadrático da experiência dos territórios de análise, por sua vez, converge com as indicações da teoria sustentada, informando que esta variável atinge seu ponto máximo a partir de determinada faixa de experiência, e com o passar dos anos há uma depreciação do capital humano, fazendo com que a mesma avance a taxas decrescentes, resultado semelhante ao encontrado por Carvalho (2005), Pereira e Oliveira (2016).

Os retornos segundo o gênero e a cor foram desanimadores para as mulheres negras²¹. Estas foram representadas negativamente frente aos demais grupos, com uma perda expressiva no rendimento perfazendo 37,2% no estado (em cada categoria o grupo principal assume valor 1 e 0 para os demais) e 35,7% a menos a nível nacional. Ainda no âmbito nacional, no grupo de cor, os homens negros foram impactados negativamente em seus saldos em 3,8% e as mulheres brancas em 4,5%. O grupo baiano de destaque nesta categoria foram os homens brancos, estando em larga vantagem em seus rendimentos em relação aos demais, acompanhados pelos homens negros, logo em seguida a posição é preenchida pelas mulheres brancas.

No estado da Bahia as mulheres negras são favorecidas em seus rendimentos quando localizadas em centros urbanos (2,6%), contudo este resultado não apresentou significância esperada, porém, no Brasil a mesma categoria auferiu (14,7%) em relação à zona rural e na região metropolitana com rendimentos de (16,7%), retorno este que esteve um pouco abaixo dos homens brancos (17,2%). Nestes centros, como salientam Cirino e Lima (2012) e Souza et al (2018), há uma grande predominância atrativa de unidades produtivas que se correlaciona com a dinâmica econômica local, possibilitando aos agentes que se encontram no seu entorno maiores rendimentos. Logo, a equação em questão apresentaram sinais esperados em conformidade com a literatura e coeficientes positivos, semelhante aos resultados de Souza et al (2018).

No setor industrial, na esfera estadual em 2001, as afrodescendentes foram as primeiras colocadas, tendo percebido 18,7% a mais em relação ao setor agrícola. Comércio, serviços, administração pública e outras atividades seguiram a mesma tendência na esfera estadual. Na construção, as mulheres negras retomam a posição final nos saldos, setor este que os homens brancos estiveram na primeira posição (25,7%), posteriormente, mulheres brancas (23,8%) e homens negros (21,7%).

²¹ Cada categoria (dummy) de grupos de trabalhadores delimitados por gênero e cor para a correção do viés foram especificados como grupo principal assumindo valor 1 e 0 para os demais. Assim, homens brancos valor 1, para os demais; mulher branca valor 1, 0 para os demais; homem preto valor 1, 0 para os demais; mulher preta valor 1, 0 para os demais.

TABELA 3.3.

Correção do viés de seleção amostral- Heckman (1979) para o ano de 2001.

Variável dependente: logaritmo do salário/hora								
Variáveis	Homem branco		Mulher branca		Homem preto		Mulher preta	
	BA	BR	BA	BR	BA	BR	BA	BR
Idade	0.013***	0.014***	0.014***	0.015***	0.014***	0.015***	0.015***	0.015***
Educ	0.089***	0.093***	0.091***	0.096***	0.094***	0.095***	0.093***	0.093***
Exper	0.014***	0.012***	0.015***	0.012***	0.014***	0.012***	0.013***	0.011***
Exper ²	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
Gênero	0.326***	0.312***	0.102***	-0.045***	0.110***	-0.038***	-0.372***	-0.357***
²² Urbana	0.033	0.159***	0.031	0.155***	0.022	0.158***	0.026	0.147***
Reg_Metropolitana	0.172***	0.127***	0.160***	0.126***	0.148***	0.127***	0.167***	0.127***
Indústria	0.175***	0.306***	0.160***	0.315***	0.168***	0.305***	0.187***	0.341***
Construção	0.257***	0.287***	0.238***	0.292***	0.217***	0.296***	0.195***	0.283***
Comércio	0.072**	0.192***	0.054*	0.178***	0.083***	0.164***	0.127***	0.225***
Serviços	0.085***	0.229***	0.049*	0.187***	0.086***	0.168***	0.166***	0.266***
Adm_Pública	0.346***	0.478***	0.315***	0.449***	0.337***	0.441***	0.378***	0.501***
Outras_Atividades	0.324***	0.462***	0.305***	0.455***	0.335***	0.441***	0.348***	0.484***
Educ*Exper	0.002***	0.002***	0.002***	0.002***	0.002***	0.002***	0.002***	0.002***
Cons.	0.274***	0.197***	0.330***	0.276***	0.223***	0.311***	0.325***	0.321***
Equação de Seleção: Variável dependente: ocupadas								
Chefe	1.607***	1.134***	1.615***	1.155***	1.604***	1.163***	1.589***	1.132***
Crianças de 0 a 5 anos	0.463***	-0.554***	0.462***	-0.554***	0.464***	-0.553***	0.466***	-0.554***
Educ	0.095***	0.089***	0.094***	0.087***	0.094***	0.087***	0.096***	0.088***
Exper	-0.029***	-0.025***	-0.029***	-0.025***	-0.030***	-0.025***	-0.030***	-0.025***
cons	0.689***	0.836***	0.686***	0.829***	0.694***	0.826***	0.701***	0.842***
Lambda (λ)	-0,367***	-0,285***	-0,408***	-0,344***	-0,373***	-0,357***	-0,284***	-0,287***
rho	-0,49389	-0, 38331	-0,53954	-0,45118	-0,49740	-0,46675	-0,39017	-0,38477
Pr> Chi² :	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Obs.	13.181	147.888	13.181	147.888	13.181	147.888	13.181	147.888

Fonte: Microdados da PNAD 2001. Elaboração própria.

Cor branca: branca+amarela; Cor preta: preta+parda

Significância: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Em relação ao coeficiente de interação entre variáveis que mensuram as características produtivas dos indivíduos, se mostraram significativas ao nível de 1%, para todos os grupos e contribuições positivas para os mesmos. Este resultado demonstra a importância do aprimoramento educacional e a efetivação das habilidades no meio produtivo traduzida pela conexão entre educação e experiência.

Com a estimação da equação de seleção e a inserção do *lambda*, a análise da probabilidade de participação está condicionada à inclusão de regressores que respondem a condição de inserção no meio produtivo dado o componente educacional e acúmulo de experiência no trabalho principal (em anos), situação domiciliar representado pelo chefe no domicílio ou pessoa de referência e, presença de crianças de 0 a 5 anos de idade no domicílio. Nesta perspectiva, Rocha e Campos (2007) comentam que a equação de seleção mensura a

²² Valores sem asterisco não apresentaram significância estatística.

propensão marginal dos indivíduos estarem ocupados, ou seja, em que medida as variáveis dispostas nesta equação influenciam na probabilidade relativa destes condicionantes serem favoráveis ou desfavoráveis à condição de ocupação. Um ponto similar do presente estudo à investigação realizada por Rocha e Campos (2007) refere-se que ao invés do *lambda* tradicional, as estimações apresentadas, a nível estadual e nacional, trazem um parâmetro ²³*rho* que equaliza a correlação entre os termos de erro da equação de rendimentos e seleção.

Os resultados observados no modelo *probit* na tabela (3.3) indicam a maior probabilidade de participação (entre os coeficientes), no meio produtivo, quando estes indivíduos são chefes ou pessoa de referência no domicílio nas duas esferas territoriais. Resultado este que se assemelha aos encontrados por Carvalho (2005), Rocha e Campos (2007) e Freitas (2008). Com o provento familiar diretamente ligado a estes membros, considera-se que este grupo esteja mais inclinado a integrar o mercado de trabalho por serem considerados os responsáveis imediatos pela provisão financeira domiciliar. Esta constatação foi verificada para todos os demais grupos por gênero e cor.

A presença de crianças no lar, na faixa etária de 0 a 5 anos de idade, para as categorias, apresentaram propensões distintas de estarem ocupados e significativos nos dois territórios investigados. Como pode ser visto na tabela (3.3) no estado baiano nos lares que habitam menores de idade não se mostrou um impedimento para inserção dos grupos na força de trabalho, enquanto a nível nacional, esta presença foi um fator negativo à inserção de todos os grupos no mercado de mão de obra. Esperava-se o sinal deste coeficiente positivo à inserção dos homens no mercado de trabalho e negativo para as mulheres nas duas faixas geográficas.

O sinal negativo encontrado na tabela (3.3), na variável crianças de 0 a 5 anos, para todos os indivíduos por gênero e cor informa que as chances de inserção na esfera produtiva são desfavoráveis para todos os indivíduos que possuem dependentes nesta condição no Brasil. Para as mulheres esta lógica desfavorável é confirmada nos resultados obtidos no estudo de Carvalho (2005) que identificou um sinal negativo neste coeficiente. O autor comenta que esta suposição se materializa na realidade das mulheres, em certos casos, por elas serem as responsáveis pelos cuidados com os filhos, estando menos predispostas a fazer parte do mercado de trabalho. Com uma dinâmica social baseada nas desvantagens de gênero e cor, as brasileiras são restringidas da força de trabalho devido às construções sociais que sedimentam estas relações. Um fato adverso é a mesma tendência sendo reaplicada para o

²³ Vide seção 2.4, onde: $\text{Corr}(\varepsilon_i, U_i) = \rho$.

grupo masculino nacional, dado a sua condição, em uma sociedade que privilegia o trabalho masculino e relega as mulheres um papel secundário, voltadas para o ambiente familiar, pois estas são tipicamente associadas ao cuidado e à educação dos dependentes menores de idade, corroboram Cirino e Lima (2011).

Em relação à variável educação, expressa em anos de estudo, foi um fator positivo à inserção de todos os grupos, tanto na Bahia como no Brasil, confirmando que anos adicionais desta variável contribuem na participação do mercado de trabalho. Resultado semelhante foi encontrado na pesquisa de Freitas (2008). No entanto, na seleção, a variável experiência não se apresenta como previsto na literatura. Este termo com valor negativo é um indicativo da possibilidade de um indivíduo não ser admitido em uma atividade assalariada, resultado similar foi encontrado por Rocha e Campos (2007).

Uma consideração a ser comentada diz respeito ao sinal da variável *lambda*. O sinal negativo foi o mesmo encontrado na pesquisa de Carvalho (2005) e Pereira e Oliveira (2016). Os pesquisadores comentam que o *lambda* negativo está associado a *fatores não mensurados que aumentam a probabilidade de participação no mercado de trabalho diminuem os salários*. De acordo com Psacharopoulos e Tzannatos (1992) citado por Pereira e Oliveira (2016), o sinal negativo do corretor de auto-seleção “*se deve ao fato que para as mulheres, como exemplo, as recompensas para atividades domiciliares são mais elevadas que as obtidas no mercado de trabalho*”. Assim concluem, que variáveis não observáveis que aumentam a produtividade em casa podem relacionar positivamente os retornos a este mercado. Por esta consideração, o sinal deste parâmetro pode ser positivo ou negativo na estimação.

Em seguida, com a exposição da tabela (3.4) restrita ao ano de 2015, mesmo recorte espacial e a adição do corretor amostral, nota-se que as estimações foram impactadas por tal procedimento. Observa-se que as principais variáveis centrais contidas na Teoria do Capital Humano mantiveram-se de acordo com a mesma.

Anos adicionais da idade e experiência representaram retornos positivos para todos os grupos. Contudo, a categoria negra detiveram retornos pouco acima que os demais, na Bahia e no Brasil. O termo quadrático da experiência, respectivamente, condiz com as pressuposições delimitadas pela teoria. Novamente o termo linear da qualificação educacional mostrou-se mais expressiva para o grupo negro na abrangência estadual. Os homens negros, nesta nova abordagem, aparecem com retornos salariais derivados dos anos escolares mais elevados, algo constatado no ano de 2001.

TABELA 3.4

Correção do viés de seleção amostral - Heckman para o ano de 2015.

Variável dependente: logaritmo do salário/hora								
Variáveis	Homem branco		Mulher branca		Homem preto		Mulher preta	
	BA	BR	BA	BR	BA	BR	BA	BR
Idade	0.009***	0.009***	0.009***	0.009***	0.010***	0.009***	0.010***	0.009***
Educ	0.063***	0.068***	0.063***	0.070***	0.067***	0.069***	0.066***	0.069***
Exper	0.010***	0.008***	0.010***	0.009***	0.009***	0.009***	0.008***	0.008***
Exper ²	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***	-0.000***
Gênero	0.203***	0.282***	0.026	-0.001	0.167***	-0.004	-0.279***	-0.301***
Urbana	0.046*	0.181***	0.047*	0.185***	0.046*	0.185***	0.042	0.179***
Reg_Metropolitana	0.161***	0.116***	0.151***	0.114***	0.140***	0.114***	0.165***	0.114***
Indústria	0.287***	0.152***	0.281***	0.148***	0.300***	0.147***	0.314***	0.181***
Construção	0.381***	0.250***	0.383***	0.253***	0.358***	0.254***	0.342***	0.237***
Comércio	0.127***	0.051***	0.118***	0.033***	0.147***	0.032***	0.164***	0.081***
Serviços	0.239***	0.169***	0.222***	0.123***	0.282***	0.121***	0.325***	0.214***
Adm_Pública	0.546***	0.498***	0.533***	0.472***	0.557***	0.471***	0.582***	0.519***
Outras_Atividades	0.336***	0.312***	0.328***	0.303***	0.348***	0.302***	0.361***	0.341***
Educ*Exper	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***	0.001***
Cons.	1.729***	1.857***	1.761***	1.907***	1.597***	1.912***	1.755***	1.946***
Equação de Seleção: Variável dependente: ocupadas								
Chefe	0.767***	0.655***	0.768***	0.659***	0.765***	0.659***	0.764***	0.655***
Crianças de 0 a 5 anos	-0.278***	-0.336***	-0.279***	-0.339***	-0.272***	-0.339***	-0.269***	-0.336***
Educ	0.090***	0.086***	0.090***	0.086***	0.092***	0.086***	0.093***	0.086***
Exper	-0.030***	-0.024***	-0.030***	-0.024***	-0.029***	-0.024***	-0.029***	-0.024***
cons	0.914***	0.980***	0.916***	0.983***	0.902***	0.983***	0.859***	0.980***
<i>Lambda (λ)</i>	-0.027***	-0.071***	-0.035***	-0.095***	0.025***	-0.096***	0.054***	-0.072***
<i>rho</i>	-0.03787	-0.09607	-0.04959	-0.12779	0.03513	-0.12855	0.07600	-0.09772
Pr> Chi² :	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
Obs.	10.937	152.561	10.937	152.561	10.937	152.561	10.937	152.561

Fonte: Microdados da PNAD 2015. Elaboração própria.

Cor branca: branca+amarela; Cor preta: preta+parda

Significância: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

A variável qualitativa de gênero, expressa para cada grupo de cor, prediz que os saldos salariais dos homens brancos foram mais elevados quando relativizados com os demais grupos em 20,3% no território baiano, quando estes obtiveram um saldo favorável no território nacional em torno de 28,2%. Os rendimentos das mulheres brancas a nível estadual e nacional não obtiveram significância estatística, evento que se aplica para os homens negros a nível nacional. Em seguida, as mulheres negras, como observado no ano de 2001, computaram novas perdas nos saldos salariais, em relação aos demais grupos, nos espaços delimitados.

Os centros urbanos contribuíram com retornos alternados para os grupos na Bahia e com menor vencimento salarial, a nível nacional, para as trabalhadoras da cor preta, ressaltando que o salário-hora das mulheres pretas não apresentou significância estatística para os dados do estado na fase inicial. No ano de 2015 a posição favorável nos retornos proveniente do espaço urbano é preenchida pelas mulheres brancas. A região metropolitana

mantém a característica favorável para as trabalhadoras afrodescendentes na faixa estadual, seguidos pelos homens brancos.

As variáveis binárias, do setor de atividade econômica, apontam para os retornos da renda do trabalho equiparando seus valores encontrados com a variável omitida, no caso em questão, o setor agrícola. As novas estimações confirmam a manutenção das afrodescendentes, assim como em 2001, na primeira posição com acréscimos de rendimentos no setor industrial, comércio, serviços, administração pública e outras atividades na Bahia e no Brasil. No cenário brasileiro percebe-se uma alternância quanto às provisões percebidas por cada grupo de gênero e cor. Uma mudança quanto às diferenças da renda pode ser notada com as mulheres brancas (38,3%) no setor da construção no estado baiano em relação à variável omitida. Elas foram beneficiadas nesta categoria a ponto de superarem os saldos dos homens brancos que corresponderam a um rendimento (38,1%) superior ao do setor agrícola, acompanhados dos homens negros (35,8%) e das mulheres negras com aproximadamente (34,2%). Esta evidência com os retornos da renda do trabalho para as mulheres brancas suscita que normalmente a massa de mão de obra deste setor de atividade é composta por uma grande parcela do grupo masculino, o que não se traduziu para o estado baiano em rendimentos superiores para os mesmos. Esta aferição remonta que as novas demandas das mulheres por ocuparem espaços antes restritos aos homens geraram benefícios ao grupo branco feminino, aspecto este que não se corporifica na mesma magnitude para as mulheres negras. Logo em seguida, verifica-se que as características produtivas dos trabalhadores, na forma interativa de todos os grupos, mantiveram-se com uma contribuição positiva e constante, como apresentado no ano inicial (tabela 3.3), e significativo para os mesmos.

Os membros familiares na condição de chefes no domicílio apresentam-se novamente mais propensos à inserção no meio produtivo, em maiores níveis no estado baiano para todos os grupos. Esta condição sob a ótica da literatura econômica relega ao chefe da família a predominância do trabalho externo remunerado. A variável que mensura a presença de crianças no domicílio, por sua vez, reafirma a mesma situação negativa aplicada no ano de 2001. Naquele ano, o impacto negativo deste coeficiente para as categorias listadas figuraram uma relação contrária ao esperado. Para o período de 2015 todos os coeficientes de ambos os recortes geográficos apresentaram-se com sinais idênticos e estatisticamente significativos, muito embora, a presença de filhos pequenos seja um indutor para os homens comporem o mercado de trabalho, mas uma condição oposta para as mulheres que se reflete no sinal negativo da variável.

A variável educação apresenta-se com sinal positivo, e, portanto, contribui na possibilidade destes trabalhadores (as) comporem a força de trabalho remunerada. O mesmo não se aplica para a variável experiência, identificada com o sinal negativo, se assemelhando com os resultados obtidos da tabela (3.3) e seus efeitos agem da mesma forma como explanado para os dados do ano de 2001.

Quanto ao parâmetro *lambda*, distinto do ocorrido no ano de 2001, o mesmo se apresenta com sinal negativo e significativo para todos os grupos, em ambos os recortes geográficos. Em 2015 este parâmetro apresenta inconstância apenas nos seus sinais.

Após a correção amostral, tem-se na sequência a decomposição de Oaxaca (1973) do salário-hora, entre os grupos já delimitados, objetivando elucidar qual magnitude dos componentes da decomposição e seu comportamento na explicação das desvantagens salariais na Bahia e no Brasil para o ano de 2001 e 2015.

3.3 RESULTADOS DA DECOMPOSIÇÃO SALARIAL DE OAXACA (1973).

Nesta subseção foram realizadas as decomposições do diferencial de rendimentos, por meio da metodologia proposta por Oaxaca (1973), entre homens brancos e as mulheres negras, homens negros e mulheres negras, e por último, as mulheres brancas e mulheres negras. O prognóstico inicial desta investigação considera como causa das desvantagens salariais, entre os grupos listados, a presença da discriminação que incidem principalmente entre os afrodescendentes, devido a fatores históricos constitutivos da sociedade brasileira, esta moldada sob a égide escravocrata e relações sociais estruturadas com o homem branco no poder e os negros como agentes discriminados.

Constam na tabela (3.5) os resultados do diferencial da renda do trabalho principal, segundo a metodologia comentada, incluindo a estratificação entre os efeitos explicados (efeito dotação), não explicados (efeito discriminação) e seu componente interativo. Observa-se a nível estadual, no ano de 2001, o diferencial do salário no estado baiano dos homens brancos e as mulheres negras respondendo por 58,7% favoráveis aos homens brancos e estatisticamente significativos.

O hiato nos rendimentos entre os pares mostra que os atributos produtivos (efeito dotação), apresentado com sinal negativo (-0,8%), pode ser interpretado da seguinte forma: mesmo as mulheres negras possuindo melhores atributos produtivos, em relação aos homens brancos, as afrodescendentes são desprestigiadas em seus rendimentos do trabalho. Pereira e Oliveira (2016) comentam que o sinal negativo do coeficiente de dotação, indica que o grupo

com menor remuneração no mercado de trabalho, ainda que apresentem melhores atributos produtivos, auferem menores rendimentos. Neste sentido, como indicado pelos resultados dotacionais, as mulheres negras mesmo possuindo melhores atributos produtivos (nível de escolaridade 4% maior que a categoria masculina confrontada), ainda assim, estas mulheres obtêm menores saldos salariais no mercado de trabalho, se equiparadas aos homens brancos. Todavia, quando o coeficiente de dotação mostra-se com sinal positivo, pode ser um indicador que o grupo com melhor remuneração detém melhores atributos produtivos contra os demais.

O coeficiente de discriminação (componente residual) totalizou 67,0%, sendo uma das principais fontes causadoras pelo diferencial de rendimento entre o grupo base do mercado de trabalho e as mulheres negras. O sinal positivo encontrado neste componente confirma a existência de discriminação no mercado de trabalho baiano, atestando a existência de discriminação no meio laboral, demonstrando que os atributos ligados às características pessoais dos trabalhadores (mulheres negras) são mais valorizados que os atributos produtivos, assim ressaltam (PEREIRA e OLIVEIRA, 2016).

Ainda no ano de 2001, os indícios entre as estimativas do *gap* salarial devido à discriminação, na Bahia e no Brasil, foram os maiores responsáveis pelas desigualdades de renda, opondo o grupo de homens brancos contra as mulheres negras. Entre o seu grupo de cor, no território baiano, o efeito prevaiente das distinções salariais para a categoria negra, revelou-se em maior proporção através das características não explicadas (40,6%).

Diante dos resultados encontrados, evidencia-se pelo efeito dotação que as desvantagens derivadas dos coeficientes produtivos pouco explicam as diferenças nos proventos salariais destes pares. Inversamente, no Brasil estes valores para os homens negros e mulheres negras informam que as desvantagens das últimas, em relação aos homens do seu grupo, foram menores (19,9%). Pelo componente dotacional, nas duas esferas geográficas, nota-se que as trabalhadoras negras possuem melhores atributos produtivos que os homens negros, mas o efeito dotação não se configura para estas mulheres em melhores proventos salariais.

Em seguida, têm-se os contrastes entre as mulheres baianas. Percebe-se que o diferencial salarial representou 57,7% favoráveis às mulheres brancas, compostos pelos efeitos dotacionais (25,0%) e discriminatórios (26,8%). Ao passo em que, entre a categoria feminina branca e negra nacional, o diferencial da renda foi contabilizado em 54,3% e a desigualdade salarial em virtude da discriminação resultou em 24,3% no país. A decomposição nacional apresentaram componentes explicativos um pouco abaixo das estratificações encontradas no estado.

Tabela 3.5

Decomposição salarial por Gênero e Cor na Bahia e Brasil no ano de 2001.

Bahia 2001				Brasil 2001			
LnSalário_hora	Coef.	Std.Err	P>z	LnSalário_hora	Coef.	Std.Err	P>z
Diferencial				Diferencial			
Homem branco	2.177487	0.031	0.000	Homem branco	2.522722	0.009	0.000
Mulher negra	1.589661	0.015	0.000	Mulher negra	1.764458	0.005	0.000
Diferença	0.5878268	0.035	0.000	Diferença	0.7582632	0.011	0.000
Componentes				Componentes			
Efeito Dotação	-0.0084554	0.024	0.734	Efeito Dotação	0.1139484	0.008	0.000
Efeito Discriminação	0.6709158	0.031	0.000	Efeito Discriminação	0.6455405	0.011	0.000
Interação	-0.0746337	0.023	0.002	Interação	-0.0012257	0.009	0.896
Diferencial				Diferencial			
Homem negro	1.798489	0.014	0.000	Homem negro	1.963804	0.006	0.000
Mulher negra	1.589661	0.015	0.000	Mulher negra	1.764458	0.005	0.000
Diferença	0.2088288	0.021	0.000	Diferença	0.1993456	0.008	0.000
Componentes				Componentes			
Efeito Dotação	-0.1676935	0.027	0.000	Efeito Dotação	-0.1468236	0.012	0.000
Efeito Discriminação	0.4067628	0.019	0.000	Efeito Discriminação	0.380256	0.008	0.000
Interação	-0.0302405	0.025	0.239	Interação	-0.0340869	0.012	0.005
Diferencial				Diferencial			
Mulher branca	2.167643	0.048	0.000	Mulher branca	2.308024	0.008	0.000
Mulher negra	1.589661	0.015	0.000	Mulher negra	1.764458	0.005	0.000
Diferença	0.5779819	0.051	0.000	Diferença	0.5435653	0.010	0.000
Componentes				Componentes			
Efeito Dotação	0.2509188	0.024	0.000	Efeito Dotação	0.2480393	0.005	0.000
Efeito Discriminação	0.2686659	0.051	0.000	Efeito Discriminação	0.243108	0.010	0.000
Interação	0.0583971	0.019	0.003	Interação	0.052418	0.004	0.000

Fonte: Microdados da PNAD 2001. Elaboração própria.

Cor branca: branca+amarela; Cor preta: preta+parda.

O diferencial de rendimento observado nacionalmente, entre os homens brancos e as mulheres negras foi de 75,8%, no respectivo ano, com o efeito discriminatório respondendo por 64,5%, maior nível encontrado entre todos os grupos nacionais.

Na tabela (3.6) com a realização da decomposição, na Bahia para o ano de 2015, a diferença salarial encontrada entre os homens brancos e as mulheres negras correspondeu a (20,8%), contudo o termo do efeito discriminatório está como principal elemento para as desvantagens intergrupo. Novamente, a interpretação do efeito dotação negativo (-19,2%) resulta que mesmo as mulheres negras possuindo melhores atributos produtivos em relação aos homens brancos, a categoria negra são desprestigiadas em seus rendimentos. Enquanto o efeito não explicado foi representado por 41,8%. Ao retomar os achados para o ano de 2001, é possível notar que houve uma queda significativa tanto nas diferenças salariais, como uma redução da discriminação no estado baiano que era de 67,0% passando para 41,8% no ano final, uma diferença de 25,2 p. p.

Tabela 3.6

Decomposição salarial por Gênero e Cor na Bahia e Brasil no ano de 2015.

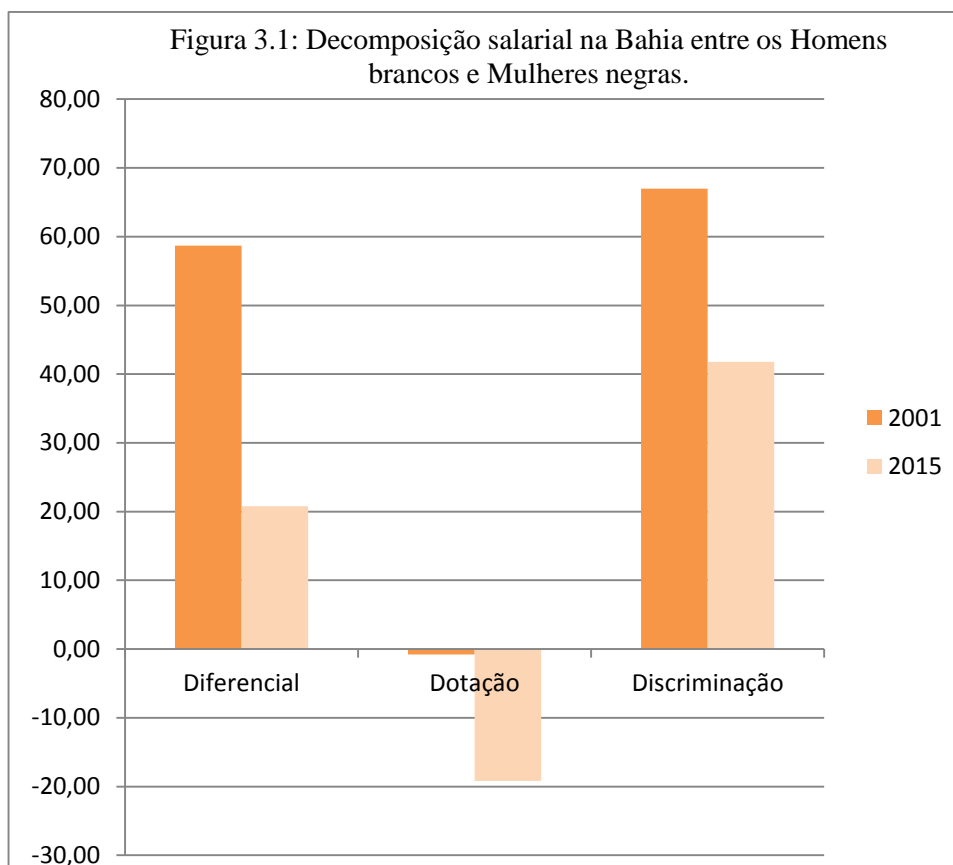
Bahia 2015				Brasil 2015			
LnSalário_hora	Coef.	Std.Err	P>z	LnSalário_hora	Coef.	Std.Err	P>z
Diferencial				Diferencial			
Homem branco	3.343221	0.047	0.000	Homem branco	3.850983	0.016	0.000
Mulher negra	3.134519	0.013	0.000	Mulher negra	3.281698	0.004	0.000
Diferença	0.2087018	0.049	0.000	Diferença	0.5692856	0.016	0.000
Componentes				Componentes			
Efeito Dotação	-0.192058	0.030	0.000	Efeito Dotação	0.0115209	0.007	0.104
Efeito Discriminação	0.4184215	0.044	0.000	Efeito Discriminação	0.5145002	0.017	0.000
Interação	-0.0176616	0.036	0.630	Interação	0.0432645	0.009	0.000
Diferencial				Diferencial			
Homem negro	3.295358	0.037	0.000	Homem negro	3.469041	0.011	0.000
Mulher negra	3.134519	0.013	0.000	Mulher negra	3.281698	0.004	0.000
Diferença	0.1608386	0.040	0.000	Diferença	0.1873436	0.012	0.000
Componentes				Componentes			
Efeito Dotação	-0.2224715	0.029	0.000	Efeito Dotação	-0.1570445	0.009	0.000
Efeito Discriminação	0.3164201	0.034	0.000	Efeito Discriminação	0.3102432	0.011	0.000
Interação	0.0668901	0.034	0.050	Interação	0.0341449	0.010	0.002
Diferencial				Diferencial			
Mulher branca	3.361942	0.043	0.000	Mulher branca	3.63001	0.008	0.000
Mulher negra	3.134519	0.013	0.000	Mulher negra	3.281698	0.004	0.000
Diferença	0.2274225	0.045	0.000	Diferença	0.3483123	0.009	0.000
Componentes				Componentes			
Efeito Dotação	0.0810535	0.018	0.000	Efeito Dotação	0.1406416	0.003	0.000
Efeito Discriminação	0.089513	0.044	0.044	Efeito Discriminação	0.1541019	0.009	0.000
Interação	0.056856	0.019	0.004	Interação	0.0535689	0.003	0.000

Fonte: Microdados da PNAD 2015. Elaboração própria.

Cor branca: branca + amarela; Cor preta: preta + parda

Entre o grupo negro, o diferencial salarial do grupo masculino e feminino foi a menor dentre todos os grupos (16,0%) no estado. Por último, consta a estratificação para as mulheres classificadas por cor, suas respectivas distinções salariais no estado, ainda no ano de 2015, foram de 22,7%. Com as mesmas estimações referentes ao Brasil, verifica-se que os determinantes nas desigualdades de renda, oriundos do diferencial salarial para estas mulheres atingiu 34,8%, dos quais, os efeitos discriminatórios corresponderam a 15,4%. Com a diferença sendo calculada desagregando o salário das mulheres negras contra os demais grupos, observa-se que os sinais dos parâmetros de discriminação se apresentam positivos, um indicativo tipificado em ambas as colunas.

Através da figura 3.1 restringida à decomposição no período de 2001 e 2015, pode ser visualizado o declínio no diferencial de rendimento e do efeito discriminação entre os homens brancos e mulheres negras na Bahia.



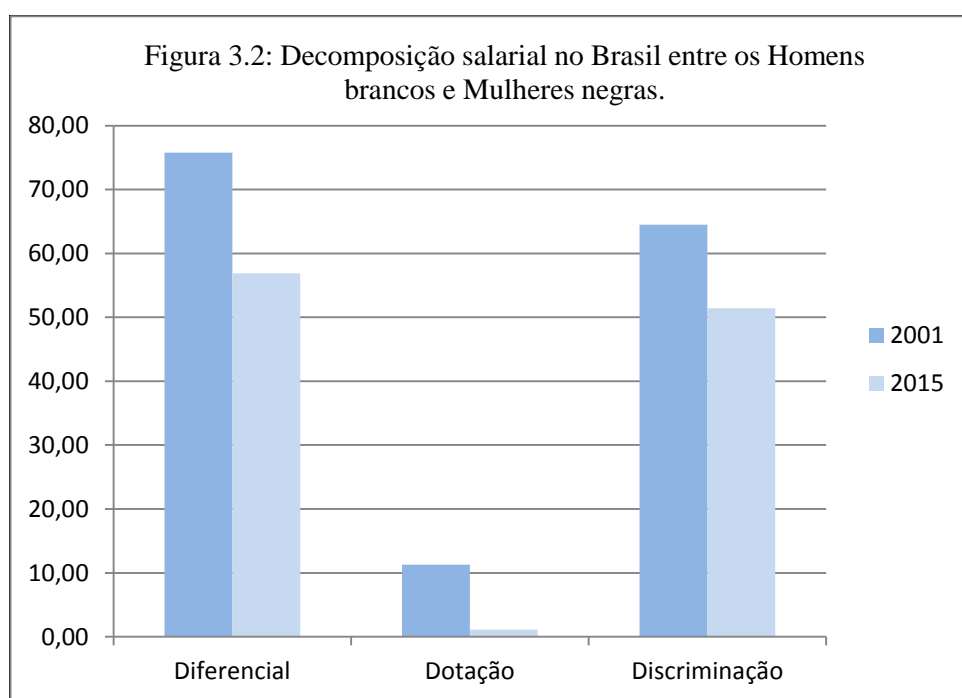
Fonte: Microdados da PNAD 2001 e 2015. Elaboração própria.

Este declínio no diferencial de rendimento, expresso na figura 3.1, representou uma diferença de 37,9 p.p., entre 2001 e 2015. Este resultado pode ser compreendido na esfera produtiva como uma nova tomada comportamental onde as mulheres cada vez mais se retiram do lar perfazendo a mobilidade em direção ao mercado de trabalho, nesta dinâmica pode ser adicionando o investimento realizado por estas na qualificação educacional, assim como as transformações ocorridas no país, sejam elas de caráter demográfico, social e cultural, como salienta Bruschini (2007). Estas transformações elencadas pela autora podem ser observadas através da queda da taxa de fecundidade, a redução no tamanho das famílias e o envelhecimento da população.

Uma redução significativa no componente discriminatório pode ser observada no biênio de análise. Em 2001 o efeito não explicado no território baiano foi computado em 67%, chegando em 2015 com um percentual de 41,8%, resultando em um declínio de 25 p.p. No caminho oposto está o efeito dotação e seu crescimento no período averiguado. No ano de 2001, este componente que mensura os efeitos derivados das características produtivas dos trabalhadores totalizou negativamente em 0,8% e 19,2% na faixa final. A evolução deste componente caminha no mesmo sentido da evolução educacional das trabalhadoras negras no estado e no Brasil. Isto se deve ao sinal negativo do componente como comentado, inferindo

que à medida que as afrodescendentes estão representadas com as menores remunerações, gera-se um diferencial de renda distinto entre os pares, mas através do sinal do efeito dotação, atesta-se que as trabalhadoras afrodescendentes estão mais instruídas educacionalmente contra os homens brancos e, o diferencial de renda resultante pode ser creditado ao efeito discriminatório. Na contramão desta realidade, estas mulheres mais escolarizadas se inclinam a participarem da atividade produtiva remunerada, vivenciando as barreiras do preconceito, a dupla jornada de trabalho (no ambiente de laboral e no lar) e rendimentos salariais heterogêneos que não se reverte nos seus contra cheques em remunerações sintonizadas com os investimentos aplicados via qualificação educacional.

A replicação da decomposição salarial no Brasil, entre os mesmos pares, por via da figura 3.2, demonstra que os achados na esfera nacional foram superiores aos indicados para o estado. Isto pode ser percebido através do diferencial de rendimento nacional no ano de 2001 correspondente a 75,8% e 56,9% no último período. Através do efeito dotação nesta esfera, verifica-se que os atributos produtivos dos homens brancos com resultados positivos, traduzem-se em melhores rendimentos para os mesmos e isto se deve ao fato que este grupo, considerado a referência do mercado de trabalho, detém entre as variáveis produtivas maiores vantagens que os qualifica na obtenção de proventos salariais mais favoráveis em relação às mulheres negras.



Fonte: Microdados da PNAD 2001 e 2015. Elaboração própria.

Contudo, o efeito discriminação no âmbito nacional, na fase inicial, representou 64,5%, estando levemente abaixo do resultado encontrado no estado baiano. No período final, este percentual nacional declina para 51,4%, ainda assim um pouco mais elevado que a estimativa estadual do mesmo período.

Este último período engloba mudanças na estrutura educativa pós-implementação das políticas inclusivas e de universalização do ensino, exemplificado através das ações afirmativas, porém, os reflexos destas transformações no meio laboral para as afrodescendentes podem ser percebidos pelo efeito dotação. Em que pese o fato dos diferenciais terem diminuído, o componente discriminatório segue a mesma trajetória, mas ainda expressivo, muito embora, este componente expresse um comportamento positivo no que se refere a sua redução na última faixa temporal.

O efeito dotação, obtido através das variáveis observadas para os grupos baianos foi em sua maioria negativo. Neste sentido, as implicações decorrentes das características produtivas (idade, escolaridade, experiência, e outros) são indicadores como preconizado na metodologia desenvolvida por Oaxaca (1973) como fomentador das assimetrias salariais, sobretudo o ato discriminatório assume sua forma mais explícita quando contrastados o grupo base do mercado de trabalho e as mulheres negras.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dissertativa em torno do mercado de trabalho, tendo como objeto de estudo as mulheres negras nos territórios baiano e brasileiro, compreendidos para os anos de 2001 e 2015, versou entre os desníveis sociais e econômicos e os condicionantes explicativos para discriminação da população negra, bem como uma análise empírica por meio de estimações econométricas a fim de mensurar o hiato dos rendimentos para os grupos brancos e negros com aplicação da equação de rendimentos minceriana, do corretor amostral de Heckman (1979), seguida da decomposição salarial de Oaxaca (1973). A hipótese sustentada neste estudo aponta para existência da discriminação no mercado de trabalho nas zonas geográficas recortadas, e não apenas as variáveis produtivas respondem pelo fosso salarial existente entre os grupos destacados, relativizando-os com as mulheres negras.

Por meio da equação minceriana, anterior à adição do corretor de auto seleção, constatou-se que os coeficientes exprimiam valores sobrevalorizados, mas mantendo a fidelidade com a teoria que lhe embasa. Assim, ainda neste momento podem ser constatadas diferenças entre os retornos salariais que favoreciam os homens em detrimento dos demais grupos. Com a adição do corretor de seleção, comumente conhecido pela Inversa de Mills, foi reeditada a equação de rendimentos com a utilização do *lambda*. Entre os subgrupos categóricos, foi evidenciado que na Bahia e no Brasil, em ambos os anos, as afrodescendentes obtiveram retornos salariais negativos frente aos demais.

Mesmo as mulheres brancas, a nível nacional, semelhantemente experimentaram saldos salariais desfavoráveis (negativo), isto no ano de 2001. O mesmo comportamento foi observado em 2015, no entanto, os valores se mostraram não significativos pelos limites estabelecidos. As estimações para os homens negros em âmbito nacional, no último período, reproduziram comportamento similar.

Preocupante nesta faixa foi a situação das cidadãs afro-brasileiras que, mesmo com níveis de escolaridade em ascendência, os rendimentos laborais não condizem com o investimento educacional aplicado. Pontos favoráveis para esta categoria na Bahia e no Brasil são a sua localização geográfica quando situadas em áreas metropolitanas e centros urbanizados, mas com estimações um pouco aquém das demais categorias, visto que estes espaços apresentam uma dinâmica econômica mais intensa e fatores aglomerativos de novas plantas empresariais que propiciam o surgimento de novas fontes de rendas associadas ao trabalho.

As evidências empíricas sinalizam que os setores de atividade econômica que recompensam as mulheres negras, colocando-as em posição de destaque no ano de 2001, nos territórios citados como a indústria, comércio, serviços, administração pública e outras atividades. Na observação em 2015 o mesmo panorama setorial foi reafirmado. Como esperado, a variável interativa de anos de estudo e experiência contribuiu positivamente nos rendimentos do salário hora, sendo este preditor responsável pelo desempenho do conjunto de habilidades e competências individuais, ou seja, *a arte do saber fazer*, denominado por (FREITAS, 2008).

A partir do cálculo probabilístico de participação no mercado de trabalho derivado de um modelo *probit*, os resultados obtidos na equação de seleção, indicam na faixa temporal inicial que os determinantes mais expressivos foram encontrados na condição de chefe como preconizado pela literatura especializada.

Na presença de dependentes, ligados aos seus respectivos responsáveis, a variável que expressa a presença de crianças de 0 a 5 anos no domicílio, contribui para inserção de todos os indivíduos na força de trabalho remunerada no Estado da Bahia no ano de 2001. Esta probabilidade quando submetida no território nacional comportou-se negativamente para todos os grupos. No ano de 2015, a presença de crianças no domicílio impactou negativamente a propensão dos seus responsáveis comporem a força de trabalho, comportamento que diverge na literatura para inserção do grupo masculino de estarem presentes na atividade laboral.

A educação computada em anos de estudo, mostrou-se em concordância com a Teoria do Capital Humano, assinalando que anos escolares adicionais contribuem positivamente para que os indivíduos façam parte do mercado de trabalho. Destoante dos pressupostos da teoria em pauta foi a variável experiência representada negativamente na equação para todos os grupos, assinalando que a vivência prática acaba dificultando a participação no meio laboral, tanto na Bahia como no Brasil.

A avaliação pós-decomposição salarial direciona que os efeitos discriminatórios contribuem na determinação das diferenças de rendimentos dos grupos mais valorizados nos setores produtivos da economia, mas desvalorizam as trabalhadoras negras. Em uma sociedade que emergiu das relações da subordinação, dos indicadores de desigualdade sociais e de renda constrangedores, níveis educacionais incompatibilizados para seus residentes, direcionam os rastros desta conformação para as gerações seguintes. Ao confrontar empiricamente os coeficientes que retratam o diferencial salarial, estes totalizaram uma desvantagem de 58,7% no ano de 2001, entre aos homens brancos as mulheres negras na

Bahia, e no Brasil esta composição desvantajosa foi mais intensa, correspondendo a um diferencial de 75,8%. O menor diferencial observado no Estado neste período se dá entre seu grupo de cor. Outro diferencial significativo foi encontrado entre as mulheres brancas e as mulheres de cor preta com uma depreciação da ordem de 57,7% no estado e 54,3% no Brasil.

Direcionando os resultados para o ano de 2015, nota-se que as distâncias entre as rendas associadas ao trabalho principal foram novamente mais proeminentes entre os homens brancos e as mulheres negras, seguidos pelas mulheres brancas e as afrodescendentes, com recuo das estimativas no período final. No cenário disposto, esta redução merece grifos por representar o efeito discriminação na Bahia, no ano de inicial, maior que a estimativa encontrada no território nacional. Observando o comportamento do componente discriminatório no ano de 2015, as inferências indicam uma redução para todos os segmentos populacionais.

Uma possível interpretação para esta situação estaria no protagonismo dos segmentos populacionais mais desfavorecidos na sociedade, a edição de uma pauta de reivindicações da comunidade negra contra os desníveis econômicos e sociais vivenciados por este segmento, aliado às políticas públicas e universalização educacional para a redução das desigualdades socioeconômicas em abrangência nacional, medidas que se fazem necessárias, pois para estas mulheres e a comunidade negra na sua totalidade, a relação racial por vezes antecede a relação de trabalho.

Sendo a discriminação uma prática que subjuga os indivíduos de acordo com seu pertencimento racial, esta ação discriminatória enseja a criação de ações e resolutividades afetivas que promovam uma nova tomada comportamental na sociedade, facultando maior conscientização, equidade social e reeducação da população, tendo na esfera das políticas públicas as ferramentas para mediação nas relações sociais para que estas medidas se revertam no Desenvolvimento Socioeconômico tanto no Estado da Bahia como no Brasil.

Uma limitação de ordem técnica na construção desta pesquisa se deve a uma aplicação metodológica que retrate estes grupos aqui delimitados nos estados da região Nordeste, e *a posteriori*, compará-los com as estatísticas nacionais, ou até mesmo, estabelecer um paralelo entre os estados. Uma extensão desta investigação seria a avaliação dos desníveis da renda do trabalho destes indivíduos, de modo que possa verificar os diferenciais entre as mulheres negras e demais grupos, ampliando de igual modo a cronologia (recorte temporal) e o formato da base para captar os efeitos dos diferenciais em painel, pois, uma parte considerável da literatura produzida em torno deste tema, nos limites nacionais, utiliza dados da PNAD no formato desenvolvido neste estudo.

REFERÊNCIAS

- AIGNER, D. J. & CAIN, G. G. Statistical theories of discrimination in labor market. **Industrial and Labor Relations Review**, 30: p. 175–187, 1977.
- ALBRECHT, James.; VUUREN, Aico Van.; VROMAN, Susan. The black–white wage gap among young women in 1990 vs. 2011: the role of selection and educational attainment. **Labour Economics**, 33 p. 66–71, 2015
- ARROW, K. **The theory of discrimination**. In Ree, A. & Ashenfelter, O. E., editors, *Discrimination in Labour Markets*. Princeton University Press, 1973.
- ALMEIDA, W. S.; BESARRIA, C. N. Desigualdades Salariais: uma análise sobre o segmento formal e informal do mercado de trabalho baiano (2012). In: 12th Congress of the Brazilian Regional Science Association (XII ENABER), 2014, BELO HORIZONTE/MG. **XII ENABER**, 2014.
- BACCHI, M. D.; MAIA, K.; SOUZA, S.C.I.; GOMES, M. R.; CATELAN, D. W.; FONSECA, M. R.. Diferenças salariais e discriminação por gênero e cor na região Sudeste do Brasil. **Revista de Desenvolvimento Econômico – RDE**, Salvador, v. 2, n. 37, p.276-305,2017.
- BARROS, R. P. de; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. Texto para Discussão N° 1288, Rio de Janeiro, **IPEA**, julho de 2007.
- BECKER, G.S. **The Economics of Discrimination**. Chicago: University of Chicago Press, 1957.
- BENTO, Maria Aparecida Silva. A mulher negra no mercado de trabalho. **Estudos Feministas**, Rio de Janeiro, IFCS/UFRJ 3 (2), p.479-487, 1995.
- BENTO, M. A. Silva (org) – **Ação Afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. Centro de Estudos das Relações do Trabalho e Desigualdades e conselho Regional de Psicologia-6ª. Região; organizadora Maria Aparecida Silva Bento-São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.
- BEAN, F.D.; TIENDA, M.. **The Hispanic Population of the United States**. Russell Sage Foundation, New York, 1987.
- BLINDER, A. S. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **The Journal of Human Resources**, v. 8, n. 4. p. 436–455, 1973.
- BORGES, Ângela. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil: notas para discussão. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 23, n. 60, p. 619-632, Set./Dez. 2010.
- BORJAS, G.J. Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. **Journal of Labor Economics** 3, 463–489, 1985.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n.132, Set./Dez. 2007.

CACCIAMALI, M. C.. Mercado de trabalho: abordagens duais. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, FGV, Rio de Janeiro, v. 18, n.1, p. 59-69, 1978.

CACCIAMALI, Maria Cristina. HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda - uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos: Bahia e São Paulo. **Estud. Econ.**, Dez 2005, vol.35, no. 4, p.767-795. ISSN 0101-4161.

CACCIAMAL, M. C.; TATEI, F.; ROSALINO, J. W.. Estreitamento dos diferenciais de salários e aumento do grau de discriminação: limitações da mensuração padrão? **Planej Polít Públicas**. n. 33: p. 195-222, 2009.

CAMPOS, Christiane Senhorinha Soares. **A face feminina da pobreza em meio a riqueza do agronegócio: trabalho e pobreza das mulheres em territórios do agronegócio no Brasil: o caso de Cruz Alta/RS** / Christiane --1.ed.—Buenos Aires : CLACSO, 2011 208 p.

CARNEIRO, Sueli. Mulheres em Movimento. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 17, p. 7-372, 2003a.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In Ashoka Empreendimentos Sociais & Takano Cidadania (Orgs.), **Racismos contemporâneos** (pp. 49-58), 2003b. Disponível em: <https://www.geledes.org.br/enegrecer-o-feminismo-situacao-da-mulher-negra-na-america-latina-partir-de-uma-perspectiva-de-genero/>. Acesso: 08/03/2018.

CARVALHAES, Flavio Alex de Oliveira.; BARBOSA, Rogério Jerônimo.; SOUZA, Pedro Herculano G. F. de.; RIBEIRO, Carlos Antônio Costa . Os impactos da geração de empregos sobre as desigualdades de renda: uma análise da década de 2000. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** (Impresso), v. 29, p. 79-98, 2014.

CARVALHO, A. P.; NERI, M. C.; SILVA, D. B. do N. Diferenciais de Salários por Raça e Gênero: Aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em Pesquisas Amostrais Complexas. In: **XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais**, 2006, Caxambu. Anais do XV Encontro Nacional de Estudos Populacionais, 2006.

CARVALHO, A. P. **Decomposição o diferencial de salários no Brasil em 2003: uma aplicação dos procedimentos de Oaxaca e Heckman em pesquisas amostrais complexas**. Dissertação (Mestrado em Estudos Populacionais e Pesquisas Sociais). ENCE/IBGE, Rio de Janeiro, 2005.

CASTRO, Bruna Naiara de.; STAMM, Cristiano. Diferenças salariais de gênero e raça no mercado de trabalho brasileiro: uma análise estatística e econométrica. In: **XX Encontro Nacional de Estudo de População**, 2016, Foz do Iguaçu. **Anais do XX Encontro Nacional de Estudo de População**, 2016.

CAVALIERI, Claudia Helena. FERNANDES, Reynaldo. Diferenciais de salários por gênero e cor: uma comparação entre as regiões metropolitanas brasileiras. **Revista de Economia Política** (Impresso), São Paulo, v. 18, n.1(69), p. 158-175, 1998.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimento entre as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. In: **Congresso da Sociedade Brasileira de Economia, Administração e Sociologia Rural**, 48., 2010, Campo Grande. *Anais...* Campo Grande: SOBER, 2011.

CIRINO, J. F.; LIMA, J. E. Diferenças de rendimento entre as Regiões Metropolitanas de Belo Horizonte e Salvador: uma discussão a partir da decomposição de Oaxaca-Blinder. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 43, p. 371-389, 2012.

COELHO, A.M.; CORSEUIL, C.H. **Estrutura Salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

CRESPO, Anna Risi Vianna. **Desigualdade entre Raças e Gênero no Brasil: Uma Análise com Simulações Contra-Factuais**. Dissertação (Mestrado em Economia) - PUC-RIO, 2003.

CUGINI, Sarah Cristina Bruno.; MAIA, Katy.; DEVIDÉ JUNIOR, Aricieri.; SOUZA, Solange de Cássia Inforzato de. A Força de trabalho feminina no mercado de trabalho brasileiro: Discriminação Salarial por gênero, em 2002 e 2011. In: **Encontro de Economia Paranense**, 2014, Apucarana. ECOPAR 2014, 2014.

CUNHA, S. H. P. **Um retrato fiel da Bahia: sociedade-racismo-economia na transição para o trabalho livre no Recôncavo Açucareiro, 1871-1902**. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Estadual de Campinas - Unicamp, SP: 2004.

CUNHA, Marina Silva da.; VASCONCELOS, Marcos Roberto. Evolução da Desigualdade na Distribuição dos Salários no Brasil. **Economia Aplicada**, Ribeirão Preto, v. 16, n. 1, p. 105-136, 2012.

CHADAREVIAN, P. C.. Para medir as desigualdades raciais no mercado de trabalho. **Revista de Economia Política** (Impresso), v. 31, p. 283-304, 2011.

CHADAREVIAN, P. C.. “Existe uma Teoria Econômica da Discriminação?” **Texto para Discussão** n. 023/2009, Programa de Pós-graduação em Economia Aplicada - FE/Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2009.

CHISWICK, B.R. The earnings and human capital of American Jews. **Journal of Human Resources** 18, p.313–336, 1983.

DIEESE. **A Situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2012.

FAUSTINO, I. A.; ARAUJO, E.; MAIA, K. Mercado de Trabalho e Discriminação: uma análise das diferenças salariais e discriminação por gênero no Brasil e Macrorregiões (2004-2014). In: **45º Encontro Nacional de Economia - ANPEC**, Natal, 2017. Encontro da ANPEC 2017.

FERNANDES, R. **Desigualdade salarial: aspectos teóricos**. In: Corseuil, C. H. et al. (orgs.), *Estrutura salarial: aspectos conceituais e novos resultados para o Brasil*. Rio de Janeiro: IPEA, 2002.

FERNANDES, Gustavo Andrey de Almeida Lopes. Is the Brazilian Tale of Peaceful Racial Coexistence True? Some Evidence from School Segregation and the Huge Racial Gap in the Largest Brazilian City. **World Development**, v. 98, p. 179-194, 2017.

FREITAS, Urandi Roberto Paiva. Diferenciais de rendimentos do trabalho entre as regiões metropolitanas de Salvador e de Porto Alegre: uma avaliação empírica baseada nos procedimentos de Heckman e de Oaxaca. Dissertação (Mestrado em Economia), Salvador, UFBA, 2008.

FRIGOTTO, Gaudencio. Contexto e Sentido Ontológico, Epistemológico e Político da Inversão da Relação Educação e Trabalho para Trabalho e Educação. **Revista Contemporânea de Educação**, vol. 10, n. 20, julho/dezembro de 2015.

GAVIOLI, L.; BASSO, F. S.. Diferencial de rendimentos por grupo ocupacional e gênero: uma aplicação para os estados do Maranhão, Minas Gerais e São Paulo - 2004 e 2014. In: **XXI Encontro Regional de Economia**, 2016, Fortaleza. Anais do XX Encontro Regional de Economia, 2016.

GORDON, D.; EDWARDS, R.; REICH, M.. **A theory of labor markets segmentation**. *AER*, May 1973.

HASENBALG, Carlos A.; SILVA, Nelson do Valle. **Educação e diferenças raciais na mobilidade ocupacional**. Rio de Janeiro. IUPERJ, LNCC/IUPERJ: 1998.

HASENBALG, Carlos A. Discursos sobre a raça: pequena crônica de 1988. **Estudos Afro-Asiáticos** Nº 20 – CEAA, Rio de Janeiro: Junho de 1991.

HECKMAN, J. Sample Selection Bias as a Specification Error. **Econometrica** 47:153–161, 1979.

HOFBAUER, Andreas. Raça, cultura e identidade e o racismo à brasileira. In: Lucia Maria de Assunção Barbosa; Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva; Valter Roberto Silvério. (Org.). *De Preto a afro-descendente*. São Carlos: **Edufscar**, 2003, v. p. 51-68.

IBGE. **Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira**: 2015. 137p / IBGE, Coordenação de População e Indicadores Sociais. - Rio de Janeiro: IBGE, 2015. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv95011.pdf>

IPEA. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. **Texto para discussão**. Brasília: 2017. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/170306_retrato_das_desigualdades_de_gnero_raca.pdf. Acesso: 04/12/2018.

JANN, B. A stata implementation of the Blinder- Oaxaca decomposition. Swiss Federal Institute of Technology Zurich. ETH Zurich Sociology Working Paper no. 5, 2008.

JORGE, M. A. **Economia do trabalho: diferenciais compensatórios de salário e taxas de homicídio no Brasil**. São Cristóvão: EDUFS, 2011b.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade.. **Fundamentos de metodologia científica**. - 5. ed. - São Paulo : Atlas 2003.

LIMA, Márcia. Trajetória educacional e realização socioeconômica das mulheres negras brasileiras. **Revista Estudos Feministas**. IFCS/UFRJ, vol. 3, n. 2, 1995.

LIMA, M. “Raça” e pobreza em contextos metropolitanos. **Tempo Social Revista de Sociologia da USP**, [S.l.], nov, v. 24, n. 2, p. 233-254, 2012. ISSN 0103-2070. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ts/v24n2/v24n2a12>. Acesso em: 15/04/2018.

LIMA, Márcia.; RIOS, Flavia.; FRANÇA, Danilo. **Articulando gênero e raça: a participação das mulheres negras no mercado de trabalho (1995-2009** In Mariana Mazzini Marcondes, et. al., Dossiê mulheres negras: retrato das condições de vida das mulheres negras no Brasil (pp. 53-80). Brasília: IPEA, 2013.

LOUREIRO, PAULO RA. Uma Resenha Teórica e Empírica sobre Economia da Discriminação. **Revista Brasileira de Economia** (IMPRESSO), v. 57, p. 127-158, 2003.

MINCER, J.A. **Schooling, experience, and earnings**. New York: Columbia University Press, 1974. p.152.

MODEL, S. Caribbean immigrants: a black success story? **International Migration Review** 25, p. 248–276, 1991.

MORAES, Eunice Léa de. **Relação gênero e raça na política pública de qualificação social e profissional**. – Brasília: MTE, SPPE. DEQ, 2005. 39 p.–(Construindo identidades sociais; v. 1).

MUNANGA, K. . Uma abordagem conceitual das noções de raça, racismo, identidade e etnia. **Cadernos PENESB** (Programa de Educação sobre o Negro na Sociedade Brasileira). UFF, Rio de janeiro, n.5, p. 15-34, 2003.

OAXACA, R. L. Male-female differentials in urban labor market. **International Economic Review**, v. 14, n. 3, p. 693-709, Oct. 1973.

PAIXÃO, Marcelo. GOMES, Flávio. Histórias das diferenças e das desigualdades revisitadas: notas sobre gênero, escravidão, raça e pós-emancipação. **Estudos Feministas**, Florianópolis, 16(3): 424, setembro-dezembro/2008.

PASSOS, Luana.; GUEDES, Dyeggo Rocha. Participação feminina no mercado de trabalho e a crise de cuidados da modernidade: conexões diversas. **Revista Planejamento e Políticas Públicas- PPP**, IPEA, v. 1, n. 50 jan./jun. 2018.

PEREIRA, R. M.; OLIVEIRA, C. A.. Os diferenciais de salário por gênero no Rio Grande do Sul: uma aplicação do Modelo de Heckman e da Decomposição de Oaxaca-Blinder. **Redes** (Santa Cruz do Sul. Online), v. 21, p. 148-173, 2016.

PHELPS, E. S. The statistical theory of racism and sexism. **American Economic Review**, LXII: p.659–661, 1972.

PSACHAROPOULOS, G.; TZANNATOS, Z. **Women's employment and pay in Latin America: overview and methodology**. Washington D. C.: The World Bank, 1992.

ROCHA, Marcos Aurélio Andrade.; CAMPOS, Maria de Fátima Sales de Souza. Desigualdades Salariais no Mercado de Trabalho Urbano no Paraná: uma aplicação da metodologia de Heckman. **Revista Paranaense de Desenvolvimento**, Curitiba, n.112, p.47-71, jan./jun. 2007.

RODRIGUES, K. C. T. T.; FIUZA-MOURA, F. K. ; SOUZA, S. C. I. ; MAIA, K. . Diferença salarial segundo a condição de migração e sexo na Bahia. **Economia e Desenvolvimento** (Recife), v. 14, p. 181-195, 2015. Disponível em: <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/economia/article/view/29945>

WILLIAMS, Heidi L. Discrimination: Theory. **Labor Economics II**, p.01-18 MIT 14.662 Spring 2015. Disponível em: https://ocw.mit.edu/courses/economics/14-662-labor-economics-ii-spring-2015/lecture-notes/MIT14_662S15_lecnotes19.pdf. Acesso: 04/07/18.

SANTOS, Joel Rufino. **O que é racismo**. São Paulo: Brasiliense, 1984.

SAVAZZONI, S.A. Preconceito, Racismo e Discriminação. **Revista do Curso de Direito** (São Bernardo do Campo. Online), v. 12, p. 39-75, 2015.

SCHULTZ, T. W. **O Capital Humano: investimentos em educação e pesquisa**. Tradução de Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SCHWARCZ, Lilia Moritz. Espetáculo da miscigenação. **Estudos avançados**, v. 8, n.20, p. 137-152, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ea/v8n20/v8n20a17.pdf>. Acesso em: 10/10/2018.

SCHWARCZ, L. K. M.. Usos e Abusos da Mestiçagem e da Raça no Brasil: uma história das teorias raciais em finais do século XIX. **Revista Afro-Ásia**, Bahia, v. 18, p. 31-45, 1997.

SEI. Boletim de conjuntura mercado de trabalho 4º trimestre de 2015. Salvador, v.2 n.4, out.-dez. 2015.

SEI. Boletim PNAD 2011 – Mercado de trabalho, Salvador, jun. 2013.

SILVA, Everlândia de Souza. **Diferenciais salariais entre os profissionais das ciências e das artes e demais ocupações: qual a importância das características não observáveis?** / Dissertação (Mestrado em Economia), UFPE, Caruaru: 2014.

SIMMONS, Walter O. The black earnings gap: discrimination or culture. **Journal of Socio-Economics** 31, USA, p. 647–655, 2003.

SMITH, R.; EHRENBURG, R. **A moderna Economia do Trabalho: Teoria e Política Pública**. 5. Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

SOARES, Sergei Suarez Dillon. O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras - **Texto para discussão nº 769**. ISSN 1415-4765. Brasília. IPEA: 2000.

SOARES, S. S. D. *et al.* **Tendências recentes na escolaridade e no rendimento de negros e de brancos**. In: Barros, R. P. *et al.* (Org.). Desigualdade de renda no Brasil: uma análise da queda recente. 1 ed. Brasília: IPEA, v. 2, p. 401-415, 2007.

SOUZA, S. C. I.; GOMES, M. R. Diferenças salariais de gênero no primeiro emprego dos trabalhadores: análise no estado da Bahia em 2013. In: ENCONTRO DE ECONOMIA BAIANA, 9., 2015, Salvador. **Anais**. Salvador: FIEB, 2015.

SOUZA, L. R. S.; RIBEIRO, L. C. S.; LOPES, T. H. C. R.. Diferenciação salarial no estado de Sergipe: uma análise entre a região metropolitana de Aracaju e os demais municípios. Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos - **RBERU**, v. 12, n.1, p. 1-16, 2018.